



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO
ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA INGESA NORTE**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO
EN ADMINISTRACIÓN**

Autor:

**Bach. Bobadilla Urteaga Jose Carlos
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6724-5182>**

Asesor:

**Dr. García Yovera Abraham José
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5851-1239>**

**Línea de Investigación:
Gestión empresarial y emprendimiento**

**Pimentel – Perú
2023**

TESIS

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGESA NORTE

Asesor (a): Dr. García Yovera Abraham Jose
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Silva Gonzales Liset Sugeily
Nombre Completo Firma




DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy **egresado** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGESA NORTE

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

| | | |
|-------------------------------|---------------|--|
| Bobadilla Urteaga José Carlos | DNI: 70583269 |  FIRMA |
|-------------------------------|---------------|--|

Pimentel, 24 de junio de 2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por haberme brindado la salud que necesito para lograr mis objetivos trazados, a mi madre por darme ese apoyo incondicional por ser el motor de mis motivaciones para seguir adelante durante todos estos años de mi vida universitaria que ahora se da por concluida.

Agradecimiento

A Dios por demostrarme que la vida sólo es verdadera cuando asumimos nuestra misión y luchamos por alcanzar nuestros sueños y objetivos.

Agradecer también a mis padres y familia, por su constante apoyo, por sus consejos, por su motivación para seguir superándome día a día; y sobre todo por brindarme la mejor educación y formación en base a valores y principios, como una gran fuerza fundamental para enfrentar al mundo.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general. proponer estrategias de liderazgo transformacional que mejoren la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte. La investigación siguió un estudio cuantitativo, tipo d investigación descriptiva con una metodología de diseño no experimental – transversal. Se consideró la población 26 trabajadores, asimismo se obtuvo una muestra censal de 26 personal. De este modo se dispuso de un instrumento de cuestionario para los trabajadores. Los principales resultados indican que el líder de la organización tiene un nivel de liderazgo transformacional deficiente, ya que según el 44% de encuestado consideró que hay deficiente influencia idealizada, de la misma manera el 38% manifestó a la consideración individualizada, el 37% a la estimulación intelectual y el 34% al liderazgo inspiracional, asimismo, la productividad de los colaboradores es regular, de acuerdo con el 55% de encuestados, debido a que no siempre cuentan con los recursos necesarios ni las motivaciones adecuadas para alcanzar las metas y objetivos de la organización. Por último, se aceptó la hipótesis principal, evidenciando que, si el líder de la organización aplica el liderazgo transformacional como estrategia para dirigir la producción, entonces podrá mejorar la productividad laboral en sus trabajadores.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, productividad, trabajadores.

Abstract

The present investigation had as general objective. propose transformational leadership strategies that improve labor productivity in the workers of the company Ingesa Norte. The research followed a quantitative study, type d descriptive research with a non-experimental - cross-sectional design methodology. The population was considered 26 workers, likewise a census sample of 26 personnel was obtained. In this way, a questionnaire instrument was available for workers. The main results indicate that the leader of the organization has a deficient level of transformational leadership, since according to 44% of the respondents considered that there is deficient idealized influence, in the same way 38% expressed individualized consideration, 37% a intellectual stimulation and 34% to inspirational leadership, likewise, the productivity of collaborators is regular, according to 55% of respondents, because they do not always have the necessary resources or adequate motivations to achieve the goals and objectives of the organization. Finally, the main hypothesis was accepted, evidencing that if the leader of the organization applies transformational leadership as a strategy to direct production, then he will be able to improve the labor productivity of his workers.

Keywords: Transformational leadership, productivity. workers

Índice

| | |
|---|------|
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| Índice..... | viii |
| Índice de tablas | x |
| Índice de figuras | xii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| 1.1. Realidad Problemática | 13 |
| 1.1.1 Contexto Internacional | 13 |
| 1.1.2 Contexto nacional | 15 |
| 1.1.3 Contexto local | 17 |
| 1.2. Trabajos previos..... | 18 |
| 1.3. Teorías relacionadas al tema..... | 27 |
| 1.3.1 Liderazgo transformacional..... | 27 |
| 1.3.2 Productividad laboral | 32 |
| 1.2. Formulación del Problema. | 36 |
| 1.3. Justificación e importancia del estudio..... | 37 |
| 1.4. Hipótesis | 38 |
| 1.5. Objetivos | 38 |
| 1.7.1 Objetivo general..... | 38 |
| 1.7.2 Objetivos específicos | 38 |
| II. MATERIAL Y METODO..... | 39 |

| | | |
|------|--|----|
| 2.1. | Tipo y diseño de investigación | 39 |
| 2.2. | Variabes y Operacionalización | 40 |
| 2.3. | Población y muestra..... | 42 |
| 2.4. | Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ... | 42 |
| 2.5. | Métodos de análisis de datos..... | 43 |
| 2.6. | Aspectos éticos | 43 |
| 2.7. | Criterios de rigor científico..... | 44 |
| III. | RESULTADOS | 45 |
| 3.1. | Tablas y figuras..... | 45 |
| 3.2. | Discusión de resultados | 64 |
| 3.3. | Aporte científico | 66 |
| IV. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 82 |
| | REFERENCIAS..... | 84 |
| | ANEXOS | 91 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Componentes del comportamiento en el líder transformacional. | 30 |
| Tabla 2 Diferencia entre el liderazgo transformacional y transaccional. | 31 |
| Tabla 3 Operacionalización de la variable independiente liderazgo transformacional. | 40 |
| Tabla 4 Operacionalización de la variable dependiente productividad laboral..... | 41 |
| Tabla 5 Total, del personal que labora en la empresa Ingesa Norte..... | 42 |
| Tabla 6 Sexo de los encuestados..... | 45 |
| Tabla 7 Grado de instrucción de los encuestados..... | 46 |
| Tabla 8 Existe un gran compromiso de su parte, motivado por su líder que lo inspira a realizar la visión de la organización. | 47 |
| Tabla 9 Le causa mucho entusiasmo realizar sus actividades laborales pensando que resuelve los problemas de la gente..... | 48 |
| Tabla 10 El líder de la organización identifica y reconoce cuáles son sus necesidades como persona y trabajador..... | 49 |
| Tabla 11 El líder de la organización identifica y reconoce cuáles son sus capacidades profesionales. | 50 |
| Tabla 12 El líder de la organización promueve el desarrollo de su creatividad..... | 51 |
| Tabla 13 El líder de la organización hace énfasis en el desarrollo del re - pensamiento buscando nuevas alternativas de solución. | 52 |
| Tabla 14 Reconoce en usted un gran optimismo al realizar sus actividades influenciado por su líder..... | 53 |
| Tabla 15 Existe una excelente comunicación entre los miembros de la organización | 54 |
| Tabla 16 Nivel del liderazgo transformacional en el líder de la organización..... | 55 |
| Tabla 17 Los trabajadores hacen un correcto uso de los recursos con que disponen. | 56 |
| Tabla 18 El personal de la organización realiza todas sus actividades de acuerdo al programa de actividades..... | 57 |
| Tabla 19 La gerencia sabe distribuir de manera eficiente el capital que asigna a todas | |

| | |
|---|----|
| <i>sus áreas</i> | 58 |
| Tabla 20 <i>Los trabajadores logran alcanzar casi siempre sus metas</i> | 59 |
| Tabla 21 <i>Los equipos de trabajo logran cumplir los objetivos de área</i> | 60 |
| Tabla 22 <i>Percibe que la empresa ha tenido un crecimiento económico durante este año</i> | 61 |
| Tabla 23 <i>Cree usted que los trabajadores en conjunto tienen un buen nivel de desempeño</i> | 62 |
| Tabla 24 <i>La empresa durante este año a tenido un buen funcionamiento y efectividad de las relaciones humanas</i> | 63 |
| Tabla 25 <i>Realizar un programa de capacitaciones que estimule el compromiso, empoderamiento y la motivación</i> | 69 |
| Tabla 26 <i>Realizar una capacitación en competitividad para el desarrollo personal e intelectual de los trabajadores</i> | 72 |
| Tabla 27 <i>Elaborar talleres de comunicación efectiva y trabajo en equipo, para mejorar las relaciones internas de la organización</i> | 74 |
| Tabla 28 <i>Políticas nuevas para el liderazgo transformacional</i> | 76 |
| Tabla 29 <i>Presupuesto de las estrategias de liderazgo transformacional</i> | 78 |
| Tabla 30 <i>Flujo de caja de la propuesta</i> | 80 |
| Tabla 31 <i>Ingresos proyectados</i> | 81 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 <i>Sexo de los encuestados</i> | 45 |
| Figura 2 <i>Grado de instrucción de los encuestados</i> | 46 |
| Figura 3 <i>Visión compartida</i> | 47 |
| Figura 4 <i>Sentido de misión</i> | 48 |
| Figura 5 <i>Diagnóstico de necesidades</i> | 49 |
| Figura 6 <i>Diagnóstico de capacidades</i> | 50 |
| Figura 7 <i>Promueve la creatividad</i> | 51 |
| Figura 8 <i>Énfasis en el re pensamiento</i> | 52 |
| Figura 9 <i>Optimismo</i> | 53 |
| Figura 10 <i>Comunicación</i> | 54 |
| Figura 11 <i>Manejo de recursos disponibles</i> | 56 |
| Figura 12 <i>Ejecución de actividades programadas</i> | 57 |
| Figura 13 <i>Maximización del capital</i> | 58 |
| Figura 14 <i>Metas alcanzadas</i> | 59 |
| Figura 15 <i>Cumplimiento de objetivos</i> | 60 |
| Figura 16 <i>Crecimiento económico</i> | 61 |
| Figura 17 <i>Desempeño</i> | 62 |
| Figura 18 <i>Desarrollo organizacional</i> | 63 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

1.1.1 Contexto Internacional

Dentro de una perspectiva internacional, se ha podido verificar que los empleados tendrán un sentimiento de tranquilidad y satisfacción trabajando dentro de dicha organización, tomando los proyectos como si fueran de ellos mismos y apasionándose por lo que hacen para que ese trabajo se realice con la optimización necesaria. Considera que el trabajador es lo más importante, por eso se tiene que brindarle la mayor confianza posible para formar una nueva organización a nivel humano y empresarial. Empleando las características que menciona Amado, podemos ver que el líder transformacional debe tener ciertas características para que llegue a generar el impacto necesario y la atención de los trabajadores de la empresa, si logra tener esas características le será mucho más fácil llegar a los trabajadores, hacer que optimicen y maximicen su función requerida (Hinojosa et al., 2020). Lo mencionado, anterior dentro del contexto de la empresa Ingesa Norte S.A. no hay este tipo de liderazgo, por lo cual se puede utilizar estas características para poder capacitar a uno, lo cual genera ciertas suspicacias

Los líderes y trabajadores se unen para poder avanzar a un nivel mucho más alto de motivación y moral, porque este tipo de liderazgo hace que la conciencia de los trabajadores evolucione, ya que se diferencia del liderazgo transaccional que habla sobre que puede hacer la empresa por sus trabajadores. El liderazgo transformacional obtiene cambios de actitudes, valores y transmite una energía positiva para que el grupo de empleados obtengan un mejoramiento de su rendimiento habitual. Estos son llamados carismáticos - transformacionales, ya que mejoran las capacidades de sus seguidores, es más pueden despertar destrezas que ellos no sabían que poseían, transmitiendo sus ideales, se relacionan con humildad hacia sus seguidores, esto repercute en el proceso de cambio para el mejoramiento de las actitudes y la optimización del trabajo (Alatrística, 2020).

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, se puede deducir que el líder transformacional debe unirse junto con los trabajadores para que puedan llegar a un mismo objetivo, debe ser el ejemplo para los demás, debe transmitir una energía positiva y ser carismáticos, para que los demás se sientan bien trabajando junto a él. Por nuestra parte ayudaremos al personal encargado a poder ser un líder transformacional, para que puedan llegar a un objetivo en concreto.

En cualquier empresa se puede mejorar la productividad, y esto no solo beneficia a la compañía por la que se trabaja, si no también, a nosotros mismos al desaparecer el estrés generado por no saber cuál tarea es más relevante. Recalca que para tener una buena productividad laboral es necesario buscar trabajos con espacios buenos para desarrollarse, que te permitan tener horas de descanso y que el trabajo que escogiste genere desafíos para poder desarrollar más tu intelecto y superarte a ti mismo. La buena productividad laboral se basa en la propia satisfacción del trabajador que labora en la empresa, tiene que tener buenos espacios, sentirse cómodo, y tener un buen trato laboral, combinando todo esto la productividad laboral del trabajador se disparará y la empresa crecerá, ya que se cumplirán con los objetivos trazados (Quijia et al., 2021).

El liderazgo transformacional es fácil de reconocer, ya que a diferencia del liderazgo transaccional que ofrece recompensas por objetivos cumplidos y castigos por objetivos no logrados, el liderazgo transformacional tiene líderes que inspiran y motivan a sus seguidores a lograr resultados incluso por encima de sus propias expectativas. En este proceso, los seguidores se convierten a su vez en líderes, ya que este tipo de liderazgo se enfoca en la visión, el valor y la determinación para alcanzar los objetivos. Además, estos líderes tienen la habilidad de fomentar la confianza en sí mismo en sus seguidores, permitiéndoles tomar los riesgos necesarios para lograr sus objetivos en un entorno empresarial (Pertúz, 2018).

Analizando lo dicho por el autor anterior, en la empresa Ingesa Norte S.A se necesita motivar al trabajador y no hacerlo sentir uno más en la organización, con incentivos ya sea monetario o vacaciones, tener tiempos de ocio ya que el trabajador

va a sentirse cómodo trabajando y centrara toda su capacidad en desarrollar el trabajo asignado, tomando como guía a su jefe y tratando de que todo salga bien para el beneficio de todos los de su alrededor.

La capacidad de tener de un líder transformacional es mantener en movimiento a los empleados hacia el bien común, tener capacidad de crear un ambiente seguro para mantener conversaciones y explayar ideas es muy importante. Este tipo de líder necesita crear confianza en su entorno y esto no se puede hacer en un corto plazo, solo en largo plazo Explicando lo dicho por Becerra en la ciudad de Chiclayo podemos utilizar el liderazgo transformacional para que los empleados mantengan una sinfonía al momento de trabajar para poder llegar al mismo objetivo sin ningún inconveniente, aplicado en el lado empresarial el gerente tiene que tener la habilidad de expresar confianza hacia sus empleados para que puedan cumplir sus funciones sin poner excusas y a ciegas. Esto se puede aplicar también en la empresa (Rojas et al., 2020).

1.1.2 Contexto nacional

En la ciudad de Arequipa, la microfinanciera caja Arequipa obtuvo como resultado 106 millones de soles en utilidades, la cifra más alta en la historia de las cajas municipales. Y esto se debe gracias a un liderazgo transformacional, y a una gestión liderada por un estilo de dirección que crea, genera y desarrolla el potencial de todos sus clientes internos en base a la protección, el deber y el cuidado por el crecimiento y desarrollo profesional y personal de todos sus colaboradores que dan de sí lo mejor cada día es por ello que la caja Arequipa se ha ubicado en el primer puesto como la mejor caja a nivel nacional en ganar utilidades. Asimismo, el trabajo continuo con su equipo de trabajo y escuela de negocio han hecho posible que este liderazgo se vea materializado en los índices económicos (Florez, 2019).

En este sentido si la empresa Ingesa Norte, desea tener utilidades percibidas a tal magnitud se sobrepasar los objetivos económicos es preciso adaptar este estilo con prudencia y trabajo arduo para que se vea materializado en rentabilidad, liquidez, utilidades u otro indicador de medición que se espera. Por lo tanto, la gerencia debe de

poner mucha inversión e interés en sus trabajadores y comenzar a desarrollar su potencial.

El Perú se está convirtiendo al liderazgo transformacional y eso se debe al cambio de enfoque de comprender y observar a los trabajadores, es decir, un líder transformacional entiende que cada trabajador es único y por ende con habilidades particulares, pero también con necesidades y circunstancias diferentes. Por ello, esta materia ha sido una de las tendencias más comentadas en los últimos años dentro del mundo empresarial. Asimismo, grandes empresas en el Perú ya están poniendo en marcha los cambios directivos en la manera en cómo se dirige a la gente y sus recursos con el fin de volverse compañías ligeras y ágiles ante las circunstancias del mercado, por ello siguen la siguiente regla en pro de la superación de la productividad laboral deficiente o mediocre: hay que ponerle pasión al trabajo, se debe predicar con el ejemplo, no se debe de olvidar nunca estimular al equipo, cuidar a cada miembro como si no hubiera reemplazo y por su puesto motivarlos siempre (Lamka, 2020).

En Trujillo, el liderazgo transformacional está construyendo un mejor clima laboral en los trabajadores de muchas empresas locales en especial en la de Pardos Chicken, es así, que muchas organizaciones ponen en marcha dichas acciones debido a una baja producción por parte de sus colaboradores, si bien es cierto que el dinero es una fuente de motivación. Sin embargo, no siempre es así el humano por naturaleza necesita un lugar no solo para ganar dinero sino también para desarrollarse y crecer como persona, profesional y colaborador. Por ello, se pone en evidencia que dicho estilo es capaz de generar cambios profundos en la cultura organizacional de cualquier compañía y de la misma manera cambios profundos en los vínculos y lazos laborales que se tejen a diario en una organización, es decir, este estilo es capaz de hacer ver a las personas sus fallas e impedimentos laborales como grandes desafíos y retos a enfrentar y sobre todo lo que es más interesante que les hace entender que son capaces de vencerlos con sus competencias y habilidades. De esta manera, este liderazgo hace aumentar la producción, la competitividad y

lograr incluso hasta sobrepasar los resultados proyectados (Bañares, 2019).

Si la empresa Ingesa Norte, desea tener alta productividad en sus operaciones no basta con darles a los trabajadores buenos sueldos y beneficios sociales, necesita motivarlos, instruirlos en valores. Darles un sentido de importancia y trascendencia a lo que hacen día a día. y en lugar donde lo hacen, solo así podrán superar sus expectativas respecto a resultados.

En Lima, sobre el liderazgo transformacional, que es capaz de modificar el cambio organizacional, es decir, llevar la situación actual de una empresa hacia su estado futuro deseado es así que debido a una necesidad de este tipo de líderes las compañías han apostado por entregar, capacitar y especializar a sus altos ejecutivos en este estilo de dirección que les permita generar el crecimiento, cambio y a innovación; y sobre todo a superar las brechas de los resultados reales con los proyectados y de la misma manera a aumentar la producción laboral sin estresar al colaborador. Es así que estos líderes con un carisma transformador tienen la habilidad de inspirar y motivar a su equipo hacia un compromiso como también desempeño superior a través de su forma de comunicarse y su perspectiva, desenvolvimientos, humildad, respeto y ganas de salir adelante (Zevallos, 2019).

En este sentido, si la empresa Ingesa Norte quiere llegar hacer lo que sueña o visualiza a nivel de organización pues necesita aprender como básico algunos factores o elementos que tiene este tipo de liderazgo y comenzar a ponerlo en práctica como, por ejemplo: una comunicación abierta, directa y transparente, un desenvolvimiento a todo nivel organizacional, humildad para conversar con personas de alto rango y base de la empresa; y buscar las fuentes de energía motivacional que contagie a todos los integrantes de una organización en tiempos de difíciles y cambios del entorno aplastantes.

1.1.3 Contexto local

La empresa con razón social Ingeniería Sociedad Anónima Norte más conocida como Ingesa Norte, está ubicada en la calle Vicente De La Vega # 298, es

una empresa con más de 32 años de experiencia en el mercado, esta empresa se enfoca en la venta de materiales eléctricos, cuenta con una amplia gama de productos y también ofrece servicios y obras electromecánicas. En esta entidad podido observar que uno de los problemas más comunes que afecta la productividad laboral es la falta de herramientas y sistemas integrados para los vendedores. La falta de estas herramientas puede hacer que el trabajo de los vendedores sea más lento y menos eficiente, lo que a su vez puede disminuir la productividad de la empresa, otro problema que puede afectar la productividad laboral es la falta de conocimientos de los empleados, debido a que los empleados no tienen la capacitación adecuada para realizar su trabajo, pueden tardar más tiempo en completar las tareas y cometer errores que afecten la eficiencia de la empresa.

Esto probablemente se debe a la falta de un liderazgo transformacional puede llevar a la falta de motivación y compromiso de los empleados, lo que puede disminuir la productividad. El gerente que no inspiran a sus empleados o no brindan retroalimentación efectiva pueden hacer que los empleados se sientan desmotivados y poco comprometidos con el trabajo, ya que este estilo de liderazgo se enfoca en inspirar y motivar a los empleados para que alcancen su máximo potencial y mejoren su rendimiento en el trabajo.

En resumen, la falta de un liderazgo transformacional en una empresa puede afectar negativamente la productividad laboral al no brindar la motivación necesaria a los empleados para trabajar eficientemente. Los líderes transformacionales pueden aumentar la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados al establecer objetivos compartidos y fomentar la innovación y la resolución creativa de problemas. Para mejorar la productividad laboral, las empresas pueden considerar implementar políticas y prácticas que fomenten el liderazgo transformacional.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Garad et al. (2022) en su artículo “La relación entre el liderazgo transformacional, la mejora del desempeño de los empleados y el aumento de la productividad de las organizaciones”, donde su objetivo fue identificar el impacto del liderazgo transformacional en la mejora del desempeño y la productividad de los trabajadores. La metodología usada fue de enfoque mixto, con diseño no experimental – descriptivo, se contó con una muestra de ocho gerentes a quienes se les aplicó una guía de entrevista. Los principales resultados indicaron que el 70% de entrevistados mostró que el liderazgo transformacional es efectivo en el desempeño laboral. siempre que los liderazgos gerenciales posean los atributos y características de un líder transformacional, incluida la influencia positiva, la motivación inspiradora y la consideración individual, sus subordinados tendrán más habilidades y capacidades creativas. Finalmente, se logró concluir existe un impacto significativo del liderazgo transformacional en la productividad y desempeño laboral.

Este estudio aporta a nuestra investigación la diferencia que debemos tener en cuenta entre el liderazgo transformacional y algunas características en común que no necesariamente implica que una organización tenga este estilo de liderazgo a pesar de tener dichos elementos en manifestación.

Abo (2022) en su investigación “Estilos de liderazgo y productividad de los empleados: Un estudio sobre Walmart”, el cual tuvo como propósito mejorar la productividad de los empleados mediante diferentes estilos de liderazgo. Los criterios metodológicos fueron de enfoque cuantitativo con diseño no experimental -descriptivo, además, se contó con una muestra de 450 empleados a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los hallazgos indicaron que el 58% mostraron indicar que el liderazgo transformacional no es el adecuado, debido a que no mejoraron sus capacidades y la confianza con su jefe, algo que no se había podido realizar con anticipación, repercutiendo en un 65% la productividad de los empleados, ya que fueron menores los niveles de desempeño y eficiencia. Finalmente se concluyó que la selección del estilo de liderazgo apropiado, no permitió a los líderes a determinar cómo motivar a sus seguidores y contribuye a la productividad.

Según lo expuesto podemos dar cuenta que los trabajadores solo están rígidos a recibir órdenes de sus jefes y poner en práctica estas mismas, sin tener opción al aporte de ideas o mejoras para la realización de su trabajo.

Ortega et al. (2018) en su artículo “Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador”, el cual tuvo como finalidad hallar las características de los liderazgos que usan las empresas asociadas con la productividad laboral. Los aspectos metodológicos usados fueron de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, con alcance descriptivo – correlacional, para lo cual se tuvo una muestra de 323 participantes a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los principales resultados demostraron que el estilo de liderazgo transformacional fue el más utilizado por las organizaciones con el 50%, teniendo una productividad laboral del 46%, mientras que el autocrático fue en el 24.2% y el liberal con un 17.6%. Se logró verificar como que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo con la productividad laboral, debido a que se halló una significancia menor a 0.050 y un coeficiente de 0.742, evidenciando dicha asociación significativa.

El estudio aporta a esta investigación el uso de estrategias que denominan a un líder transformacional para poder hacer que el colaborador se mantenga firme, con ganas de trabajar y pueda llegar a un objetivo planteado sin desanimarse en el camino.

Cemir et al. (2020) en su estudio “Impacto del liderazgo transformacional en la productividad de los empleados”, que tuvo como intención analizar los efectos del liderazgo transformacional en la productividad de los empleados. Los principios metodológicos usados fueron de enfoque cuantitativo, diseño no experimental – explicativo, para lo cual se tuvo una muestra de 252 casos a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los hallazgos demostraron que el liderazgo transformacional es efectivo en un 45% de casos, debido a que mejorado las condiciones productivas de sus empleados hasta en un 60%, ya que, los gerentes debieron motivar de manera puntual y realizando acciones conjuntas para mejorar sus condiciones de trabajo, para cuidar individualmente a sus empleados y de esta forma incrementar su desempeño. Finalmente, se logró concluir que los líderes transformacionales se relacionaron

positivamente con la productividad de los empleados.

Según se puede ver en el artículo el liderazgo transformacional se une con la motivación, el desempeño laboral para poder crear una comunicación y nuevas ideas para poder llegar a un mismo objetivo, crear un ámbito de confianza y además que los trabajadores no se cohíban en expresarse.

Cubillos (2019) en su estudio “El líder transformacional y su papel dentro de las organizaciones, para la obtención de resultados, funcionamiento y efectividad”, que tuvo como principal finalidad verificar el desempeño del liderazgo transformacional para el funcionamiento y eficiencia de las entidades. Los aspectos metodológicos usados fueron de enfoque cualitativo, con diseño no experimental – descriptivo, para lo cual se tuvo como muestra las referencias literarias encontradas sobre el tema, para lo cual se hizo una guía de referencias. Los principales resultados indicaron que el líder de transformación debe brindar aspectos que ayuden con la reestructuración según los requerimientos y necesidades de los participantes de un grupo de trabajo, para mejorar la eficiencia y productividad de sus actividades como también de sus propios resultados institucionales y estructurales. Finalmente, se llegó a la conclusión que el liderazgo transformación es necesario y admirado por su capacidad de conocimientos, capacidades y habilidades, tanto para el propio líder como para los propios trabajadores generando la mejora de su productividad laboral.

La tesis anterior, ha permitido demostrar desde un punto de vista más cualitativo, la importancia del líder transformacional en la capacidad productiva de un empleado, conllevando a una constante retroalimentación entre el jefe (líder) y los subordinados aprendiendo mutuamente.

Nacional

Aragonez y Changanaqui (2020) en su tesis “Liderazgo Transformacional y su relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019”, la cual tuvo como finalidad hallar la asociación entre el liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores. Los

criterios metodológicos utilizados fueron de enfoque cuantitativo con diseño no experimental de alcance descriptivo – correlacional, con una muestra de 340 participantes a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los hallazgos demostraron que el 63% de encuestados calificó positivamente al liderazgo transformacional realizado de las empresas, mientras que el 78% manifestó que mejoró su capacidad y disposición laboral en sus funciones. Finalmente, se logró concluir mediante la aplicación de un coeficiente de correlación, donde se pudo hallar una significancia de menor a 0.050, un coeficiente de correlación de 0.765 y un coeficiente de determinación de 0.533, demostrando la existencia de un vínculo significativo y directo del liderazgo transformacional y la productividad laboral.

De lo expuesto, los jefes de las empresas han generado motivación a sus trabajadores, y eso mismo lo demuestran sus resultados, haciendo participar al personal diferentes ideas para que en conjunto saquen adelante la institución.

Llamacuri y Orellana (2019) en su investigación “Implementación de estrategias de liderazgo transformacional para incrementar la productividad en la Vidriería Orellana II – 2018”, la cual tuvo como propósito hallar como la implementación de estrategias de liderazgo transformacional mejora la productividad laboral. La metodología fue de enfoque mixto con un diseño cuasiexperimental – explicativo, donde se contó con una muestra de ocho colaboradores, a quienes se les aplicó dos encuestas. Los hallazgos demostraron que el 62.5% indicaron que su nivel de productividad fue deficiente, debido a la falta de un líder con las capacidades y habilidades necesarias para su guía, pero después de la aplicación de las estrategias esta productividad creció en un 70% de trabajadores mostraron mayor eficiencia y desempeño de sus funciones, es decir, mayor productividad. Finalmente, se logró concluir que efectivamente al encontrar una significancia menor a 0.050, se confirmó el efecto positivo que tuvo la propuesta en la productividad laboral.

Según lo dicho, que los jefes no poseen todas las dimensiones de un líder transformacional ya que dirige a sus colaboradores de forma no coherente y los hace que no puedan mejorar cada día no cumpliendo con los objetivos establecidos.

Paredes (2018) “Liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la Empresa Textil Chavín S.A.C – San Juan de Miraflores”, cuyo objetivo fue hallar la asociación entre el liderazgo transformacional y la productividad laboral. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de alcance descriptivo – correlacional, donde se tuvo una muestra de 108 empleados a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los resultados demostraron que el liderazgo transformacional es regular según el 54.6% de los encuestados, mientras el 50% indicó que su productividad es media, esto debido a que no están teniendo estímulos u orientación necesaria para realizar sus actividades dentro de la organización. Finalmente, se logró concluir con la prueba de correlación, donde se halló un p- valor de 0.000 y un coeficiente de 0.965, donde confirmó la existencia de un vínculo significativo y directo por parte del liderazgo transformacional en el nivel de productividad que tienen los empleados de esta entidad.

Lo dicho por el autor, es lo que se debe tomar en cuenta en la empresa en estudio, debido a que el líder transformacional sea la motivación de los colaboradores, para eso se deben aplicar las dimensiones que tienen el líder transformacional.

Martínez y Yampufé (2018) “Liderazgo transformacional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C”, donde se tuvo como objetivo principal hallar la incidencia del liderazgo transformacional en la productividad laboral. Los aspectos metodológicos usados fueron de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental con alcance descriptivo – correlacional, donde se tuvo una muestra de siete participantes a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los hallazgos demostraron una media del 56% de empleados que demostraron que el liderazgo efectuado en la organización ha sido el adecuado, debido a que permitió cambiar la mentalidad de algunos empleados, mejorando la productividad en el 74% de los empleados, ya que, han incrementado su eficiencia y desempeño de sus actividades. Se concluyó afirmando la existencia de una influencia significativa y directa por parte del liderazgo transformacional en la productividad de los empleados.

Con lo mencionado anteriormente, en la empresa en estudio no hay un líder transformacional, así que trataremos mediante estrategias hacer que las personas que trabajan, tengan las características para que puedan llegar a un mismo objetivo.

Zavaleta (2019) en su estudio “Revisión sistemática de la literatura sobre la influencia del liderazgo transformacional sobre la productividad del área de ventas”, la principal finalidad de este estudio es identificar y conocer mediante datos literarios la influencia del liderazgo transformacional en la productividad. Los criterios metodológicos utilizados fueron de tipo revisión sistemática no experimental – exploratorio, para lo cual se contó con una muestra de 40 publicaciones, para lo cual se utilizó fichas referenciales. Los principales hallazgos demostraron que la necesidad de considerar e implementar actividades que mejoren la productividad, dentro de ellas se tienen los perfiles de líderes transformacionales, que ayude con la mejora de sus empleados mediante un pensamiento de retroalimentación, que ayude un alto compromiso y un enfoque ganador. Finalmente, se logró demostrar la existencia y la importancia de un impacto del liderazgo transformacional en la productividad de los empleados modernos.

Este estudio ha permitido demostrar desde una óptica más literaria la importancia del líder transformacional en la productividad del trabajador, reflejándose en la filosofía y la forma de trabajo y poder inculcarlo en sus empleados.

Local

Chumbe (2022) en su informe “Estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2021”, cuyo objetivo fue establecer una propuesta con estrategias de liderazgo transformacional para la mejora productiva de las labores. La metodología usada fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental – descriptiva, además, se contó con una muestra de 48 participantes a quienes se les aplicó un cuestionario y una guía de observación. Los resultados indicaron que el 85.42% manifestó que el liderazgo aplicado no está siendo efectivo, mientras que el 58.33% de encuestados

indicó que su productividad laboral no es el adecuado, debido a que no se están cumpliendo las metas laborales ni organizacionales, lo que genera cierto disgusto. Finalmente, se logró concluir con el establecimiento de una propuesta con estrategias que permitan revertir la situación negativa encontrada.

Este estudio aporta a nuestra investigación al afirmar que es necesario tomar como estrategias de liderazgo transformacional las capacitaciones, talleres y programas dirigidos al personal como caminos adecuados para poder adoptar el liderazgo transformacional.

Cornejo (2022) en su estudio “El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – Sede Chiclayo, 2020”, la finalidad fue realizar el diseño de una propuesta de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral. El enfoque de investigación fue cuantitativo, con diseño no experimental – descriptivo, donde la muestra fue de 30 participantes a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados dieron como datos que el nivel de desempeño de los trabajadores fue medio en un 36.7%, esto debido a que no se están ejecutando correctamente las acciones y normativas establecidas, lo que genera dificultades para poder brindar y explotar todas las capacidades de estos trabajadores. Finalmente, se llegó a la conclusión que el establecimiento de estrategias de liderazgo transformacional, con lineamientos y ordenado a sus necesidades de la organización para mejorar su productividad de los empleados y se logren las metas institucionales.

Con lo mencionado por el autor anterior, para tener una mejor productividad laboral en la empresa en estudio, donde los trabajadores necesitan sentirse protegidos, pero en este caso, los trabajadores no se sienten totalmente productivos.

Pérez y Villanueva (2022) en su estudio “Liderazgo transformacional contribuye a la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa Serviscom Chiclayo 2017”, cuya finalidad fue establecer un plan de liderazgo transformacional para motivar a los empleados y elevar su productividad. Los aspectos metodológicos fueron de tipo

descriptivo, enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, para lo cual se contó con una muestra conformada por 20 empleados, a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los hallazgos fueron que el 60% de encuestados manifestaron que el nivel de liderazgo transformacional es bajo, esto debido a que el gerente no cuenta con las suficientes fortalezas para liderar, mientras que el 55% consideró que no se sienten motivados, debido a que no tienen la inspiración necesaria por parte de la empresa para alcanzar niveles óptimos de productividad en su desempeño. Finalmente, se logró finalizar con la elaboración y propuesta de un plan de liderazgo transformacional, en base a las deficiencias y debilidades encontradas, con la intención de poder mejorar el nivel de motivación de los empleados, para que sean más productivos en el área operativa y organizacional.

Con la investigación, brinda un punto importante en cuanto a la elaboración de propuestas en base al liderazgo transformacional, debido a que está orientada esencialmente a la mejora de la motivación, pero tiene un trasfondo, que es tener empleados motivados para elevar su productividad.

Guevara (2019) en su investigación “Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018”, donde se tuvo como principal objetivo encontrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los empleados. Los criterios metodológicos usados fueron de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de alcance descriptivo – correlacional, donde la muestra fueron 30 participantes a quienes se les aplicó dos cuestionarios. Los principales resultados indicaron que el 67% de encuestados indicó que existe un deficiente liderazgo transformacional, debido a que no entiende las indicaciones y/o órdenes que reciben, mientras que el 53% presentó dificultades en cuanto a la forma de realizar sus actividades, debido a que no logran cumplir con las metas establecidas. Finalmente, se llegó a concluir que existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los empleados.

Tomando en cuenta lo anterior, en la empresa de estudio, se pueden realizar una serie de cuestionarios para poder saber qué sector de la empresa cuenta con más

liderazgo transformacional y reforzar con las distintas estrategias que se aplicarían.

Osores (2019) en su estudio “Liderazgo transformacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno, Chiclayo 2019”, cuyo objetivo fue verificar la incidencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral. Los criterios metodológicos fueron de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental de nivel descriptivo, con una muestra de 30 participantes a quienes se les aplicó una encuesta. Los resultados demostraron que el 84% estuvo de acuerdo a que es necesario el uso de un líder transformacional, que los guía hacia una mejora constante y encaminada a cumplir tanto sus objetivos personales como organizacionales, mientras que la satisfacción del 64% de empleados fue baja, debido a que no hay estrategias de motivación que ayuden a incrementar su felicidad dentro de la organización. Finalmente, se logró verificar que efectivamente el liderazgo transformacional incide en la satisfacción de los empleados.

El estudio anterior, brinda información importante de la importancia y relevancia por parte del liderazgo transformacional en el desempeño, y lógicamente en la productividad de los empleados, algo que en este estudio se quiere lograr incrementar.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1 Liderazgo transformacional

1.3.1.1 Definición de liderazgo

El liderazgo es la capacidad de influir en otras personas para que trabajen juntas con entusiasmo hacia un objetivo común. La persona que ejerce esta influencia es llamada líder y es capaz de tomar decisiones para el grupo (Aguirre et al., 2017).

1.3.1.2 Definición de liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional se refiere a un proceso en el que el líder y los trabajadores trabajan juntos para mejorar la moral y la motivación. Es un

cambio transformador que afecta a la empresa y a las personas que la componen. Es un enfoque más motivador y cercano al trabajador y es más efectivo en la transmisión de los objetivos de la empresa en comparación con otros estilos de liderazgo. Por eso, también es conocido como liderazgo carismático.

1.3.1.3 Características del líder transformacional

Según, Montoya et al. (2022) expuso que un líder transformacional tiene características muy particulares que lo hacen especial en este apartado se expondrá algunas:

- a) Establece y clarifica una visión.
- b) Alienta la adopción de los objetivos del grupo.
- c) Crea expectativas elevadas de rendimiento.
- d) Brinda ejemplos adecuados.
- e) Ofrece estimulación intelectual.
- f) Brinda apoyo personalizado.
- g) Ofrece recompensas basadas en resultados.
- h) Realiza una supervisión selectiva.

1.3.1.4 Teoría del liderazgo transformacional

De acuerdo con Hernández et al. (2015) la teoría del liderazgo transformacional descrita por Bernad Bass en 1981, sostiene que este estilo de liderazgo altera las motivaciones individuales de la motivación regular hacia el compromiso. Además, los líderes transformacionales aumentan los deseos de logro y autodesarrollo de sus seguidores, mientras fomentan el crecimiento y desarrollo de trabajadores y entidades. En lugar de utilizar el sistema de

recompensa y castigo, estos líderes aumentan gradualmente la confianza de sus seguidores moviéndolos de intereses basados en la supervivencia a intereses enfocados en el logro de la productividad y el desarrollo.

1.3.1.5 Dimensiones del liderazgo transformacional

Según, Blanch et al. (2016) indicó que en 1990 Bass y Avolio manifestaron la existencia de cuatro factores que representan los componentes básicos de este liderazgo el cual explica cada uno a continuación:

Influencia idealizada (liderazgo carismático): hace referencia a características relevantes de este líder como: una poderosa visión compartida y sentido de misión que se gana el respeto, la confianza y seguridad de sus seguidores; el cual el líder usa para obtener de ellos niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

Consideración individualizada: se refiere a que el líder diagnostica necesidades y capacidades de sus seguidores individualmente, para atenderlos brindando con ello delegar, entrenar, aconsejar y proveer retroalimentación para el desarrollo personal de su equipo. Esto eleva en alto grado el nivel de responsabilidad de cada seguidor yendo más allá de la ejecución de una actividad a tomarlo como un desafío personal que hace crecer las competencias y actitudes de las personas que tiene a cargo.

Estimulación intelectual: se refiere a fomentan una nueva perspectiva de los métodos para solucionar los problemas, así mismo promueven la creatividad y hacen énfasis en represamiento y reexaminación de los problemas. Por otro lado, los líderes usan la intuición y la lógica para solucionar los problemas. Por otro lado, en sus seguidores hacen que atacan ellos mismos resuelvan sus problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovativas.

Liderazgo Inspiracional: hace indicación al ánimo, optimismo, entusiasmo, y comunicación de las visiones futuras que transmite el líder el cual

estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño y desarrollo.

1.3.1.6 Conductas del líder transformacional.

De acuerdo, con Perilla y Gómez (2017) tomando en cuenta lo indicado por los autores Podsakoff, Mackensie, Moorman, y Fetter en 1990, describieron algunos componentes del comportamiento en el líder transformacional las cuales se mencionarán a continuación:

Tabla 1

Componentes del comportamiento en el líder transformacional.

| Componentes del comportamiento | Comportamiento del líder |
|---------------------------------------|--|
| Creación de visión compartida | En visionar y comunicar una visión optimista del futuro a los seguidores. |
| Modelo a seguir | Integración con los valores y objetivos organizacionales. |
| Promueve el trabajo en equipo | Ayuda y coopera con las actividades grupales y la capacidad con metas conectadas. |
| Expectativas del desempeño | Comunicar las expectativas de excelencia y desempeño superior por parte de los seguidores. |
| Vínculo entre líder y seguidor | Mostrar respeto y confianza en cada seguidor y estar comprometido con sus necesidades personales y organizacionales. |
| Empowerment | Desafiar a los seguidores a pensar de manera innovadora y revisar las antiguas formas y métodos de trabajar. |

Nota. Basado en lo mencionado por Podsakoff, Mackensie, Moorman, y Fetter en 1990.

1.3.1.7 Diferencias entre el líder transformacional y transaccional

El surgimiento del liderazgo transformacional se dio como una alternativa al estilo autoritario, y se caracteriza por dos componentes clave: inteligencia y energía. Burns introdujo este concepto en 1978 y posteriormente Bass y Avolio en 1990 reforzaron la idea del liderazgo transformacional como un enfoque estratégico y el liderazgo transaccional como un enfoque operativo. Por lo tanto, es fundamental diferenciar ambos tipos de liderazgo para comprender mejor su naturaleza (Villa, 2020).

Tabla 2

Diferencia entre el liderazgo transformacional y transaccional.

| ATRIBUTOS | TRANSFORMACIONAL | TRASACCIONAL |
|---------------------------------|--|--|
| Acercamiento | Innova | Balancea |
| Comunicación | Directa e indirectamente, dando instrucciones poco estructuradas | Directa con instrucciones precisas y asignaciones solitarias |
| Contexto de pensamiento | Global | Local |
| Dirección | Renovar | Mantener |
| Enfoque | En la visión, valores, expectativas y contexto | En control, producción y resultados |
| Es | Filósofo | Tecnólogo |
| Interacción | Se dirige de manera personal a los miembros de su grupo | Hace énfasis en el puesto |
| Influencia | En la organización completa y más allá | En el grupo selecto |
| Motiva | Emociones, sugerencias | Mecanismos de autoridad formal |
| Marco tiempo para pensar | Futuro | Presente |
| Orientado | Fines | Medios |
| Representación | Dirección en la historia | Procesos |
| Rol | No necesariamente | Prescriptivo y formal. |

| | | |
|---------------------------|---|--------------------------------------|
| | formal | |
| Tiene | Impacto transformador | Impacto transaccional |
| Tareas principales | Define y comunica metas, además de motivar | Capacita |
| Uso | Influencia | Control |
| Valores | Cooperación, unidad equidad, justicia, eficiencia y efectividad | Coordinación, eficiencia y eficacia. |

Nota. Basada en la propuesta de Burns en 1978, que fue secundada por Bass y Avolio en 1990

1.3.2 Productividad laboral

La productividad se refiere a la cantidad de bienes y servicios producidos en relación con los recursos utilizados para generar dicha producción. Es un indicador que evalúa la eficiencia en el uso de los recursos, incluyendo humanos, capital, conocimiento y energía, en la producción de bienes y servicios. La productividad está influenciada por los avances en los medios de producción y el desarrollo de habilidades humanas (Vertakova & Maltseva, 2020).

La productividad se define como un indicador que muestra la eficiencia en la utilización de los recursos económicos, considerando tanto los recursos empleados como los productos obtenidos. La productividad mide la efectividad de cómo se combinan y utilizan los recursos humanos, capital, conocimientos, energía, etc. para producir bienes y servicios en el mercado, y puede ser considerada como una medida de qué tan bien se logran los resultados esperados (Goel et al., 2017).

1.3.2.1 Concepto de productividad.

Se considera la productividad como un aumento en la producción de bienes y servicios en relación a los recursos utilizados para generar esa producción. Los resultados se miden en unidades producidas o productos vendidos, mientras que los recursos utilizados pueden ser contabilizados en

términos de cantidad de trabajadores, horas totales, horas máquinas, etc. (Stocker et al., 2015). La productividad se puede evaluar en dos componentes:

Eficiencia, según Chiavenato (2014) en su libro *Introducción a la Teoría General de la Administración*, se define como el uso adecuado de los recursos disponibles. La eficiencia generalmente se refiere a los recursos utilizados y los resultados obtenidos. Es una característica importante de las empresas y organizaciones con el objetivo de alcanzar metas en un entorno complejo y altamente competitivo. La eficiencia es necesaria para alcanzar los objetivos sin desperdiciar recursos, ya que, si no se es eficiente, no se pueden alcanzar las metas previstas. La efectividad se refiere a la importancia de los resultados obtenidos (Stocker et al., 2015).

Eficacia: se trata de la habilidad de llevar a cabo las tareas planificadas con el fin de alcanzar los objetivos establecidos. Es la capacidad de lograr lo que se quiere, en otras palabras, cumplir con los objetivos establecidos. La eficiencia y la eficacia se miden por los procesos utilizados y los resultados obtenidos, evaluados a través del tiempo total y los beneficios generados en las ganancias producidas. Al aumentar la productividad, se mejora la eficiencia, reduciendo el tiempo perdido debido a interrupciones en el equipo o la falta de herramientas (Stocker et al., 2015).

1.3.2.2 Importancia y función de la productividad

El crecimiento de la productividad se refiere a mejorar la calidad, donde no hay una acción humana que no contribuya al aumento de la productividad. El aumento en la eficacia y la calidad del personal lleva a un aumento en aspectos monetarios organizacionales. La productividad es un factor importante en el crecimiento económico y en la mejora del nivel de vida, y es clave para reducir la pobreza y el desempleo. El aumento de la productividad crea un equilibrio más sano en la economía y en la sociedad, y afecta positivamente al medio ambiente, la cultura y la política, alentando a los trabajadores a trabajar

de manera más eficiente para aumentar la productividad (Almaamari & Alaswad, 2021).

1.3.2.3 Beneficios de la productividad

La productividad es valorada como un indicador clave para comparar la producción con los recursos consumidos en diferentes ámbitos, incluyendo la organización, el sector y el país. Es importante debido a que sus cambios tienen un impacto significativo en muchos aspectos en la sociedad y la economía, como el crecimiento económico, el aumento de los estándares de vida, la mejora de la balanza comercial, el control de la inflación, la calidad y cantidad de acciones de recreación (Van der Voordt & Anker, 2021).

1.3.2.4 Factores del mejoramiento de la productividad.

Factores internos de la productividad de la empresa: estos pueden ser clasificados en dos categorías: aquellos que son difíciles de cambiar, como los productos, la tecnología, las materias primas y el equipo de trabajo, y aquellos que son más fáciles de cambiar, como la energía de operación, los métodos de organización, los estilos de liderazgo y los métodos de trabajo. Es importante identificar y abordar los factores que se pueden influenciar fácilmente para mejorar la productividad, ya que esto requiere una combinación de esfuerzos financieros y organizacionales fuertes (Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 2016).

Factores externos que influyen en la productividad de la empresa: Incluyen las políticas y regulaciones gubernamentales, los factores políticos y económicos, la economía, los recursos financieros, la energía, el agua, los medios de transporte, la comunicación y los insumos, que afectan la productividad. Las empresas no tienen control directo sobre estos factores, por lo que deben considerarlos al planificar y ejecutar estrategias de mejora de la productividad (OIT, 2016).

1.3.2.5 Factores que influyen en la productividad

Los aspectos que afectan la productividad incluyen la inversión en capital, investigación y desarrollo, tecnología, valores sociales y normas públicas. Las teorías más comunes señalan que cuatro factores clave influyen en la productividad en las empresas: ambiente, aspectos de una entidad, aspectos laborales y aptitudes y actitudes de los trabajadores. Muchos de los aspectos del entorno son impredecibles, como las regulaciones gubernamentales, cambios en los valores y actitudes sociales, avances tecnológicos, fluctuaciones en los precios de los insumos y el capital (Gomez y Cervantes, 2019).

1.3.2.6 Medición de la productividad.

Según García y Sierra (2020), la productividad se define como la cantidad de bienes o servicios producidos con los recursos utilizados y se mide de la siguiente manera: $Productividad = \frac{\text{Cantidad de bienes o servicios producidos}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$. Esta medida evalúa el rendimiento y la relación entre los resultados obtenidos y los recursos necesarios para alcanzarlos.

$$Productividad = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

1.3.2.7 Dimensiones de la productividad.

Según Bello et al. (2020), basados en la información presentada por Koontz y Wehrich, hay tres criterios frecuentemente usados para evaluar una organización y están vinculados con la productividad.

Eficiencia: se trata de la proporción entre los recursos utilizados y aquellos planificados, así como también el grado de efectividad en la transformación de los recursos utilizados en producto, donde Bello et al. (2020) describen la eficiencia así:

$$Eficiencia = \left(\frac{\text{Resultado alcanzados}}{\text{Coste total}} \right) \times \text{Tiempo invertido} \\ / \left(\frac{\text{Resultado esperado}}{\text{Coste estimado}} \right) \times \text{Tiempo previsto}$$

Eficiencia: Hace referencia a la correspondencia de los recursos o el desempeño de las tareas, como la proporción entre la cantidad de recursos usados y la cantidad prevista o planificada, y el grado en que los recursos empleados se convierten en productos (Bello et al., 2020).

$$Eficacia = \frac{\text{Resultado alcanzados} \times 100}{\text{Resultado previsto}}$$

Efectividad: Refiere tanto a la eficiencia como a la eficacia, las entidades se enfocan en un equilibrio entre los dos indicadores, pero a veces puede jugar en contra al darle más relevancia en uno en detrimento del otro, pero depende de los objetivos de la institución (Bello et al., 2020).

$$Efectividad = \frac{\frac{(\text{Puntaje de eficiencia})}{(\text{Puntaje de eficacia})}}{2} \\ \text{Maxima Producción Posible}$$

1.2 Formulación del Problema.

1.2.1. Problema general

¿De qué manera el líder de la organización, puede aplicar el liderazgo transformacional como una estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo es la situación actual del líder de la organización el nivel de liderazgo

transformacional, a través de los trabajadores de la empresa INGESA NORTE?

¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa INGESA NORTE?

¿Cómo hacer uso del liderazgo transformacional para mejorar la productividad en la empresa INGESA NORTE?

1.3 Justificación e importancia del estudio.

Como lo indican Hernández et al. (2014), algunos criterios para evaluar la utilidad de un estudio propuesto son flexibles y no exhaustivos. La inclusión de estos criterios de manera resumida en esta investigación brindará una base más sólida para dar sustento a la realización del estudio. Algunos de estos criterios que se abordarán incluyen valor teórico, implicaciones prácticas y relevancia social (p. 15).

Justificación Teórica: Se justifica porque brindará una lógica sobre los saberes epistemológicos encontrados sobre cómo abordar el problema de la mejora de la productividad laboral a través de un estilo de liderazgo transformacional. Esto nos permite determinar la secuencia a seguir y las metodologías necesarias. Esto, también se utilizará como lección para futuras investigaciones en gestión, comportamiento y operaciones, generando así diversos tratados a partir de este estudio con el objetivo de tener información relevante a partir de la comprensión de diversos compilados teóricos, resaltando puntos convergentes y divergentes.

Justificación Práctica: Por su relevancia para proveer una base técnica sólida para el acceso a diversas herramientas y estrategias eficaces en los campos de liderazgo y dirección organizacional. Será de gran ayuda para muchas empresas a nivel local, nacional e incluso internacional, al permitir detallar, orientar, transmitir y controlar la productividad. Esta investigación es importante porque abordará los problemas de productividad causados por la falta de dirección y enseñanza incorrecta a los equipos, y ayudará a solucionarlos de manera efectiva. Por lo tanto, será de gran importancia para la empresa objeto de estudio.

Justificación Metodológica: De manera metodológica este estudio se sustenta debido a que se describirá el liderazgo transformacional y la mejora de la productividad en un entorno altamente competitivo como el de la construcción. Se realizará un estudio cuantitativo con el objetivo de mejorar la productividad en la organización. El estudio de ambas variables será importante porque proporcionará una investigación de referencia para otros estudios similares en el futuro.

1.4 Hipótesis

Hi: Si el líder de la organización aplica el liderazgo transformacional como estrategia de dirigir la producción, entonces podría mejorar la productividad laboral en sus trabajadores de la empresa INGESA NORTE.

1.5 Objetivos

1.7.1 Objetivo general.

Proponer estrategias de liderazgo transformacional que mejoren la productividad laboral en los trabajadores de la empresa INGESA NORTE.

1.7.2 Objetivos específicos

- a) Medir en el líder de la organización el nivel de liderazgo transformacional, a través de los trabajadores de la empresa INGESA NORTE.
- b) Diagnosticar la productividad de los colaboradores en la empresa INGESA NORTE.
- c) Describir que estrategias de liderazgo transformacional podría mejorar la productividad en la empresa INGESA NORTE.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, lo que significa que se trabajó con datos numéricos para determinar convergencias y divergencias. Este tipo de investigación implicó la creación de una base de datos que fue analizada estadísticamente con precisión y cuidado para recopilar información importante (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación.

Este estudio fue de tipo descriptiva y transversal no experimental. Tiene como objetivo detallar la situación del tema, es decir, realizar un análisis de la situación actual, determinar aspectos puntuales y detallar sus características, y finalmente determinar las estrategias posibles para solucionar el objeto de estudio a partir de la rigurosidad y exhaustividad de la descripción. Además, también se utilizó para verificar hipótesis de estudio, mejor dicho, se trata de describir el contexto en el que se desarrolla el fenómeno a través de términos (Ñaupas et al., 2018).

Además, Valderrama (2015) señala que las investigaciones transversales no experimentales "no permiten el tratamiento de las variables. No se estimula al sujeto de estudio". (p.92) En otras palabras, se recolectan datos del objeto de estudio solo en un periodo de tiempo y es no experimental porque no se hace ninguna intervención en las variables.

$$M \rightarrow O \rightarrow P$$

Donde:

M: Muestra de clientes

O: Observación de variable dependiente

P: Propuesta

2.2. Variables y Operacionalización

Tabla 3

Operacionalización de la variable independiente liderazgo transformacional.

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITMS | TÉCNICAS |
|---|--------------------------------------|------------------------------|---|--|
| VI (Variable independiente) Liderazgo Transformacional | Influencia idealizada | Visión compartida | 1. Existe un gran compromiso de su parte, motivado por su líder que lo inspira a realizar la visión de la organización. | Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario |
| | | Sentido de misión | 2. Le causa mucho entusiasmo realizar sus actividades laborales pensando que resuelve los problemas de la gente. | |
| | Consideración individualizada | Diagnóstico de necesidades | 3. El líder de la organización identifica y reconoce cuáles son sus necesidades como persona y trabajador | |
| | | Diagnóstico de capacidades | 4. El líder de la organización identifica y reconoce cuáles son sus capacidades profesionales. | |
| | Estimulación intelectual | Promueven la creatividad | 5. El líder de la organización promueve el desarrollo de su creatividad | |
| | | Énfasis en el re pensamiento | 6. El líder de la organización hace énfasis en el desarrollo del re - pensamiento buscando nuevas alternativas de solución. | |
| | Liderazgo Inspiracional | Optimismo | 7. Reconoce en usted un gran optimismo al realizar sus actividades influenciado por su líder. | |
| | | Comunicación | 8. Existe una excelente comunicación entre los miembros de la organización | |

Tabla 4

Operacionalización de la variable dependiente productividad laboral.

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITMS | TÉCNICAS |
|---|--------------------|--------------------------------------|---|--|
| VD (Variable independiente) Productividad laboral | Eficiencia | Manejo de recursos disponibles | 1. Los trabajadores hacen un correcto uso de los recursos con que disponen. | Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario |
| | | Ejecución de actividades programadas | 2. El personal de la organización realiza todas sus actividades de acuerdo al programa de actividades. | |
| | | Maximización del capital | 3. La gerencia sabe distribuir de manera eficiente el capital que asigna a todas sus áreas | |
| | Eficacia | Metas alcanzadas | 4. Los trabajadores logran alcanzar casi siempre sus metas | |
| | | Cumplimiento de objetivos | 5. Los equipos de trabajo logran cumplir los objetivos de área. | |
| | Efectividad | Crecimiento económico | 6. Percibe que la empresa ha tenido un crecimiento económico durante este año. | |
| | | Desempeño | 7. Cree usted que los trabajadores en conjunto tienen un buen nivel de desempeño | |
| | | Desarrollo organizacional | 8. La empresa durante este año a tenido un buen funcionamiento y efectividad de las relaciones humanas. | |

2.3. Población y muestra

Población

Según, Hernández et al. (2014) define a la población o universo como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones o características. De esta manera podremos decir que nuestra población estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa Ingesa Norte el cual fueron 26 entre ejecutivos comerciales, ingenieros y administrativos.

Tabla 5

Total, del personal que labora en la empresa Ingesa Norte.

| Administrativos | |
|-----------------------------------|-----------|
| Asistente de gerencia | 2 |
| Secretaria | 3 |
| Auxiliares | 2 |
| Ingenieros | |
| Ingenieros Civiles | 3 |
| Ingenieros Mecánicos y eléctricos | 2 |
| Ingenieros sanitarios | 2 |
| Ejecutivos comerciales | |
| Vendedores | 12 |
| TOTAL | 26 |

Muestra

Según, Hernández et al. (2014), explican que cuando la población es poco representativa por encontrarse en contextos de grandes limitaciones, la misma población es tomada como una muestra, llamándose de manera técnica muestra censal, el cual toma a todos los elementos de la población. Por ello, no es necesario aplicar formulas o técnicas de selección de muestra. De acuerdo a lo anterior, la muestra estará representada por los 26 trabajadores de la empresa Ingesa Norte.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Córdoba (2018) Define la encuesta como un grupo de técnicas a reunir, de una manera sistemática, para este proyecto se utilizó la técnica de la encuesta ya que este método es más factible al utilizar, la cual fue aplicada en la empresa.

Instrumento de recolección de datos

Según Carrasco (2018) resalta que el cuestionario es un grupo de preguntas con respecto a una o más variable, la cual debe estar acorde con la formulación del problema e hipótesis. En esta investigación se utilizó una encuesta la cual se realizó para reunir toda información acerca de la empresa.

2.5. Métodos de análisis de datos

Elaboración de la encuesta

La investigación utilizó una encuesta validada de manera formal, para recopilar los datos. El cuestionario se basó en la escala de Likert, que tiene cinco niveles de respuesta: Totalmente en desacuerdo, Desacuerdo, Indiferente, De acuerdo, y Totalmente de acuerdo.

Desarrollo de la encuesta

La encuesta para evaluar el impacto del liderazgo transformacional como una técnica de mejora en la productividad de INGESA NORTE S.A. se llevó a cabo con 60 empleados de la compañía.

2.6. Aspectos éticos

De acuerdo con el Informe Belmont (1979), el investigador debe esforzarse en mantener los principios éticos durante el estudio. Estos principios incluyen los objetivos de la investigación, la forma en que se recolectan y presentan los resultados, como la consideración de los sentimientos, valores y percepciones de los participantes. Los criterios éticos importantes a tener en cuenta en la investigación incluyen:

Respeto a las personas: Se garantizó que la investigación se realice de manera cuidadosa para generar un equilibrio entre el papel del investigador y la realidad que se va a detallar, considerar y analizar (Informe Belmont, 1979)

Beneficencia: la investigación debe ser conducente al bienestar de los participantes, lo que significó que se deben tener las mejores intenciones al participar en la investigación, obteniendo toda la información necesaria para el estudio y garantizando la originalidad del trabajo (Informe Belmont, 1979).

Justicia: Se cumplió al mantener el anonimato de los trabajadores encuestados, lo que permite que se sientan cómodos durante el proceso y que los resultados obtenidos sean creíbles (Informe Belmont, 1979).

2.7. Criterios de rigor científico

De acuerdo con lo manifestado en el artículo de Noreña et al. (2012) en donde se consideraron normas de rigor científico a las cuales se deben regir la investigación, dentro de ellas, se mencionan algunas a continuación:

La validez, la cual hace referencia a la correcta inferencia de los datos hallados y analizados en esta investigación.

La credibilidad, que aborda el legítimo derecho para poder dar a conocer resultados de acuerdo con la perspectiva de los participantes.

La transferibilidad, la cual aborda la capacidad de poder transferir los datos a diferentes contextos de estudio.

La relevancia, la cual ayuda a una correcta evaluación que permita el cumplimiento de objetivos planteados en el estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Tablas y figuras

Tabla 6

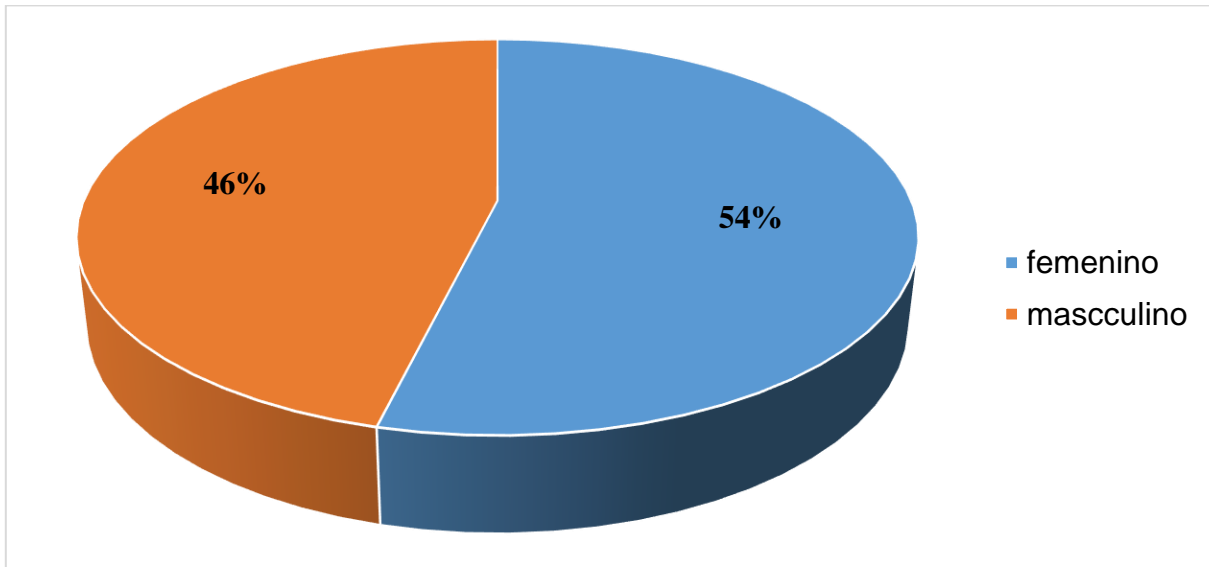
Sexo de los encuestados

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Femenino | 14 | 51.9 | 53.8 | 53.8 |
| Masculino | 12 | 44.4 | 46.2 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Sexo de los encuestados



Nota: Según los resultados el 46% de encuestados son de sexo masculino y el 54% de sexo femenino.

Tabla 7

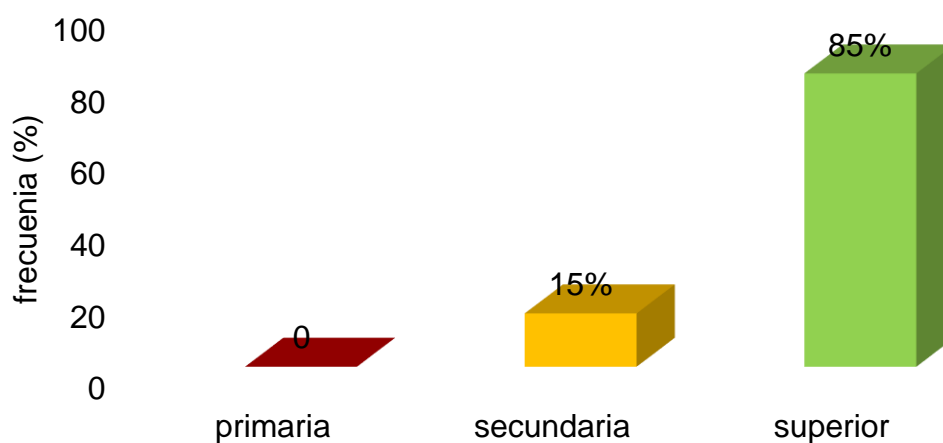
Grado de instrucción de los encuestados

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Primaria | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Secundaria | 4 | 14.8 | 15.4 | 15.4 |
| Superior | 22 | 81.5 | 84.6 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 2

Grado de instrucción de los encuestados



Nota: Según los resultados el 85% de colaboradores de la empresa cuentan con estudios superiores y el 15% cuentan con estudios de nivel secundario.

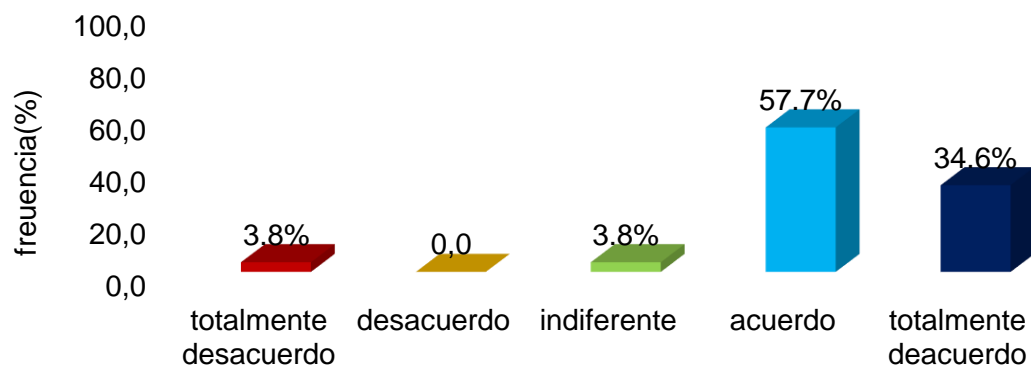
Tabla 8

Existe un gran compromiso de su parte, motivado por su líder que lo inspira a realizar la visión de la organización.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente desacuerdo | 1 | 3.7 | 3.8 | 3.8 |
| Desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Indiferente | 1 | 3.7 | 3.8 | 7.7 |
| De acuerdo | 15 | 55.6 | 57.7 | 65.4 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 33.3 | 34.6 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 3
Visión compartida



Nota: Existen suficientes pruebas estadísticas para decir que el 34.6% de los trabajadores están totalmente de acuerdo en compartir la visión de la organización, 57.7% están de acuerdo, 3.8% son indiferentes, 0% este desacuerdo y 3.8% están totalmente en desacuerdo.

Tabla 9

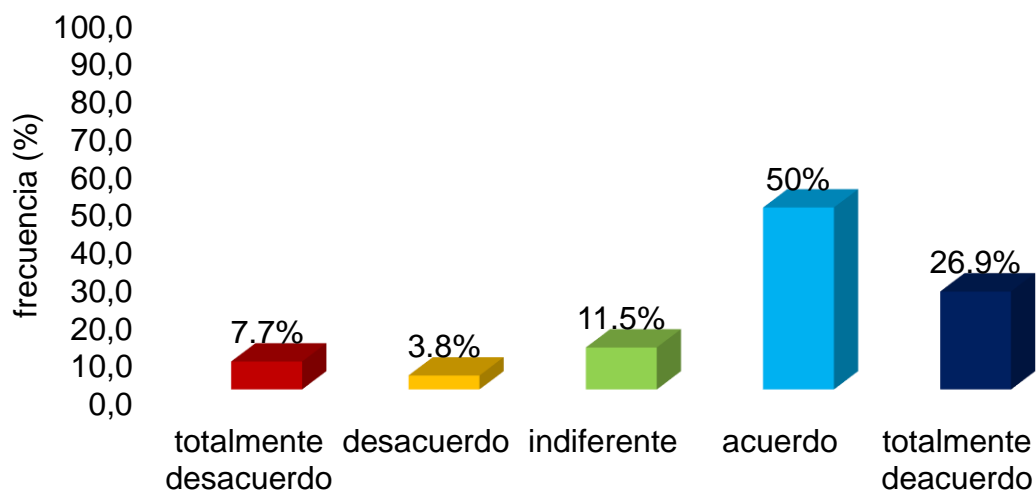
Le causa mucho entusiasmo realizar sus actividades laborales pensando que resuelve los problemas de la gente

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente desacuerdo | 2 | 7.4 | 7.7 | 7.7 |
| Desacuerdo | 1 | 3.7 | 3.8 | 11.5 |
| Indiferente | 3 | 11.1 | 11.5 | 23.1 |
| De acuerdo | 13 | 48.1 | 50.0 | 73.1 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 25.9 | 26.9 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 4

Sentido de misión



Nota: Existe suficientes pruebas estadísticas para decir que el 26.9% de los trabajadores están totalmente de acuerdo con ejecutar el sentido de la misión, 50% está de acuerdo, 11.5% es indiferente, 3.8% está en desacuerdo y 7.7% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

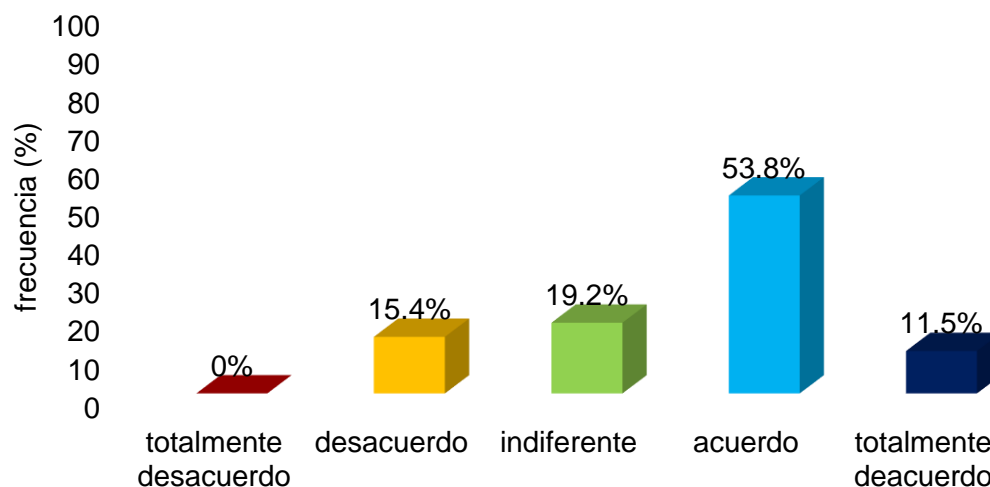
El líder de la organización identifica y reconoce cuáles son sus necesidades como persona y trabajador

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Desacuerdo | 4 | 14.8 | 15.4 | 15.4 |
| Indiferente | 5 | 18.5 | 19.2 | 34.6 |
| De acuerdo | 14 | 51.9 | 53.8 | 88.5 |
| Totalmente de acuerdo | 3 | 11.1 | 11.5 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Diagnóstico de necesidades



Nota: Existe suficientes pruebas estadísticas para decir que el líder de la organización diagnóstica las necesidades de los trabajadores un 11.5% están totalmente de acuerdo, 53.8% está de acuerdo, 19.2% es indiferente, 15.4% está en desacuerdo y 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 11

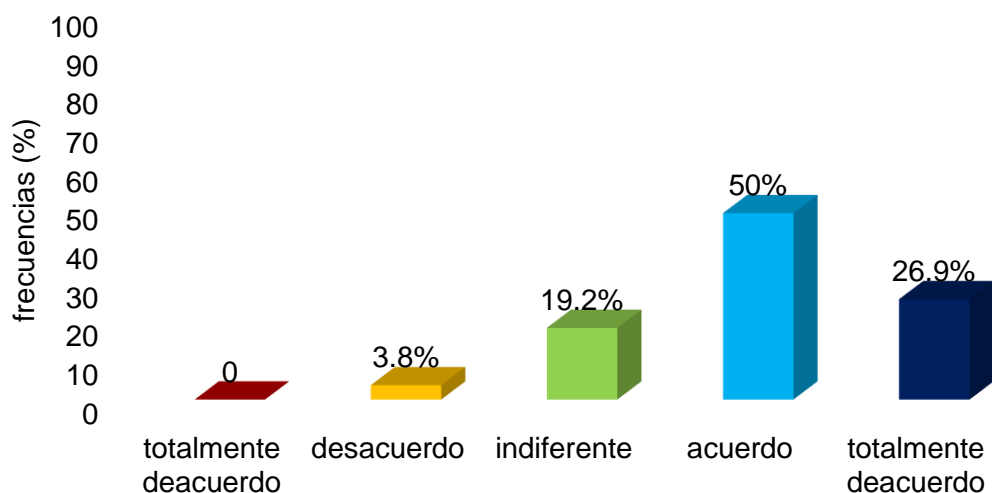
El líder de la organización identifica y reconoce cuáles son sus capacidades profesionales.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Desacuerdo | 1 | 3.7 | 3.8 | 3.8 |
| Indiferente | 5 | 18.5 | 19.2 | 23.1 |
| De acuerdo | 13 | 48.1 | 50.0 | 73.1 |
| Totalmente de acuerdo | 7 | 25.9 | 26.9 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 6

Diagnóstico de capacidades



Nota: Existe suficientes pruebas estadísticas para decir que el líder de la organización diagnóstica las capacidades de los trabajadores un 26.9% están totalmente de acuerdo, 50% está de acuerdo, 19.2% es indiferente, 3.8% está en desacuerdo y 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 12

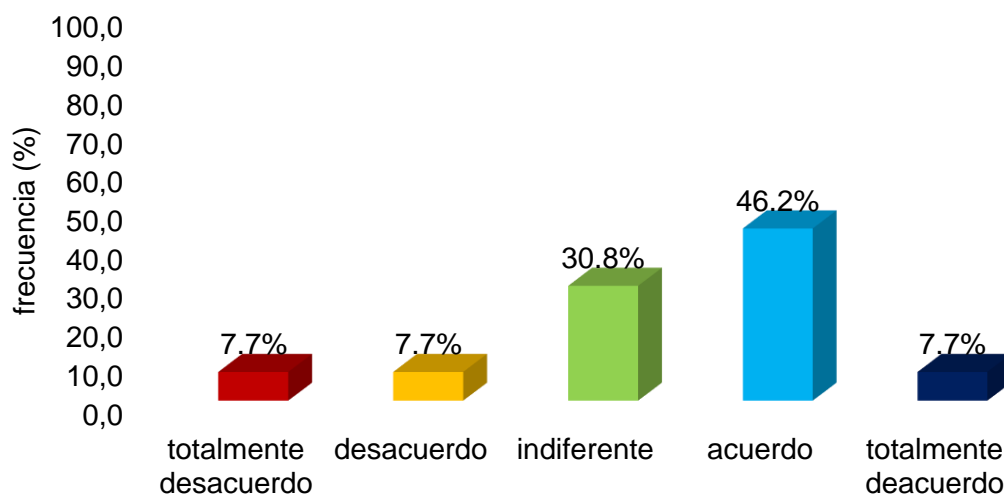
El líder de la organización promueve el desarrollo de su creatividad

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente Desacuerdo | 2 | 7.4 | 7.7 | 7.7 |
| Desacuerdo | 2 | 7.4 | 7.7 | 15.4 |
| Indiferente | 8 | 29.6 | 30.8 | 46.2 |
| De acuerdo | 12 | 44.4 | 46.2 | 92.3 |
| Totalmente de acuerdo | 2 | 7.4 | 7.7 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 7

Promueve la creatividad



Nota: Existe suficientes pruebas estadísticas para decir que el líder promueve la creatividad en los trabajadores un 7.7%% están totalmente de acuerdo, 46.2% está de acuerdo, 30.8%% es indiferente, 7.7%% está en desacuerdo y 7.7%% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 13

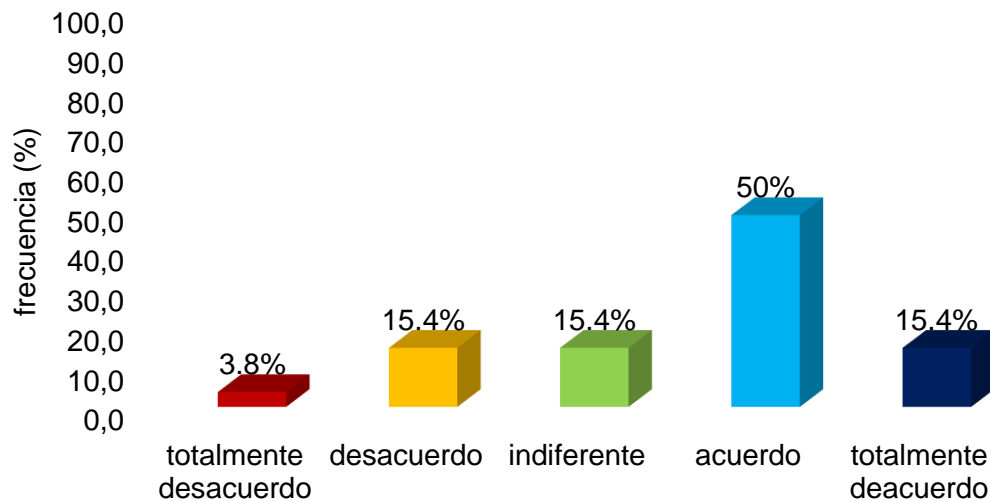
El líder de la organización hace énfasis en el desarrollo del re - pensamiento buscando nuevas alternativas de solución.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente Desacuerdo | 1 | 3.7 | 3.8 | 3.8 |
| desacuerdo | 4 | 14.8 | 15.4 | 19.2 |
| Indiferente | 4 | 14.8 | 15.4 | 34.6 |
| De acuerdo | 13 | 48.1 | 50.0 | 84.6 |
| Totalmente de acuerdo | 4 | 14.8 | 15.4 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 8

Énfasis en el re pensamiento



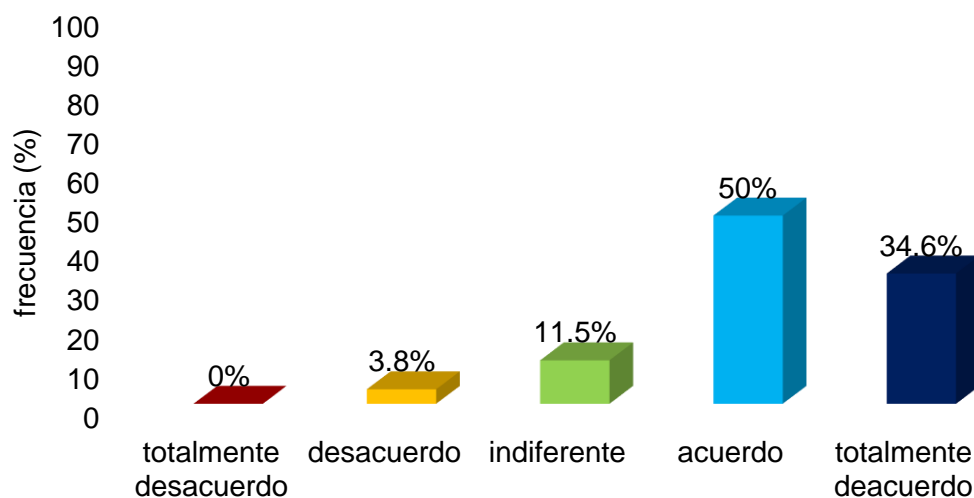
Nota: Existe suficientes pruebas estadísticas para decir que el líder hace énfasis en el re pensamiento de los trabajadores un 15.4% están totalmente de acuerdo, 50% está de acuerdo, 315.4% es indiferente, 15.4% está en desacuerdo y 3.8%% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 14
Reconoce en usted un gran optimismo al realizar sus actividades influenciado por su líder.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente Desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| desacuerdo | 1 | 3.7 | 3.8 | 3.8 |
| Indiferente | 3 | 11.1 | 11.5 | 15.4 |
| De acuerdo | 13 | 48.1 | 50.0 | 65.4 |
| Totalmente de acuerdo | 9 | 33.3 | 34.6 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 9
 Optimismo



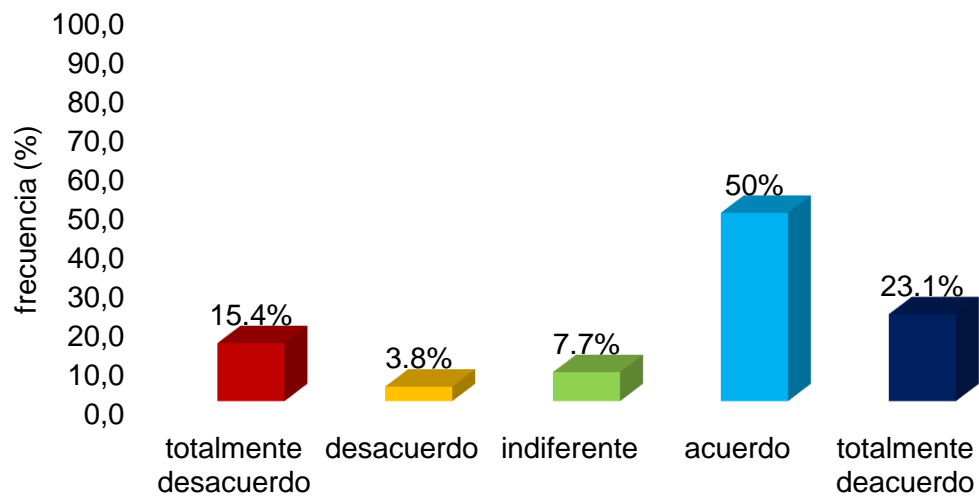
Nota: Existe suficientes pruebas estadísticas para decir que el líder inspira optimismo en los trabajadores un 34.6% están totalmente de acuerdo, 50% está de acuerdo, 11.5% es indiferente, 3.8% está en desacuerdo y 0% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 15
Existe una excelente comunicación entre los miembros de la organización

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente Desacuerdo | 4 | 14.8 | 15.4 | 15.4 |
| desacuerdo | 1 | 3.7 | 3.8 | 19.2 |
| Indiferente | 2 | 7.4 | 7.7 | 26.9 |
| De acuerdo | 13 | 48.1 | 50.0 | 76.9 |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 22.2 | 23.1 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 10
 Comunicación



Nota: Existe suficientes pruebas estadísticas para decir que el líder enseña y promueve la comunicación entre los trabajadores un 23.1% están totalmente de acuerdo, 50% está de acuerdo, 7.7% es indiferente, 3.8% está en desacuerdo y 15.4% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 16**Nivel del liderazgo transformacional en el líder de la organización.**

| Liderazgo transformacional | Influencia idealizada | Consideración individualizada | Estimulación intelectual | Liderazgo Inspiracional |
|-----------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------|
| Muy deficiente | 31 | 25 | 37 | 8 |
| Deficiente | 44 | 38 | 36 | 30 |
| Regular | 18 | 9 | 10 | 34 |
| Eficiente | 2 | 10 | 10 | 15 |
| Muy eficiente | 5 | 18 | 7 | 13 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Nota: *Elaboración propia*

El líder de la organización tiene un liderazgo transformacional solo del 7% aceptable teniendo una brecha del 93% de rechazo, además posee solo 28% de consideración individualizada aceptable, obteniendo una brecha de 72%. Asimismo, en la estimulación intelectual tiene solo 17% de aceptación, obteniendo una brecha de 83%. Por último, en liderazgo inspiracional solo cuenta con 25% de aceptación mientras que tiene una brecha del 75%. En conclusión, el líder de la organización tiene un nivel de liderazgo transformacional muy deficiente.

Tabla 17

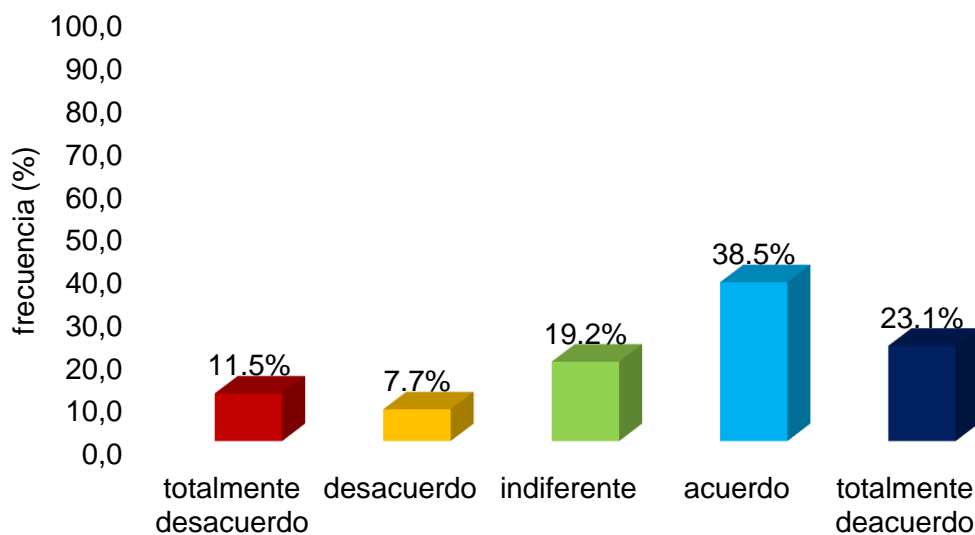
Los trabajadores hacen un correcto uso de los recursos con que disponen.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente desacuerdo | 3 | 11.1 | 11.5 | 11.5 |
| Desacuerdo | 2 | 7.4 | 7.7 | 19.2 |
| Indiferente | 5 | 18.5 | 19.2 | 38.5 |
| De acuerdo | 10 | 37.0 | 38.5 | 76.9 |
| Totalmente de acuerdo | 6 | 22.2 | 23.1 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 11

Manejo de recursos disponibles



Nota: Existe suficientes pruebas estadísticas para decir que los trabajadores manejan los recursos disponibles de forma adecuada un 23.1% están totalmente de acuerdo, 38.5% está de acuerdo, 19.2% es indiferente, 7.7% está en desacuerdo y 11.4% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 18

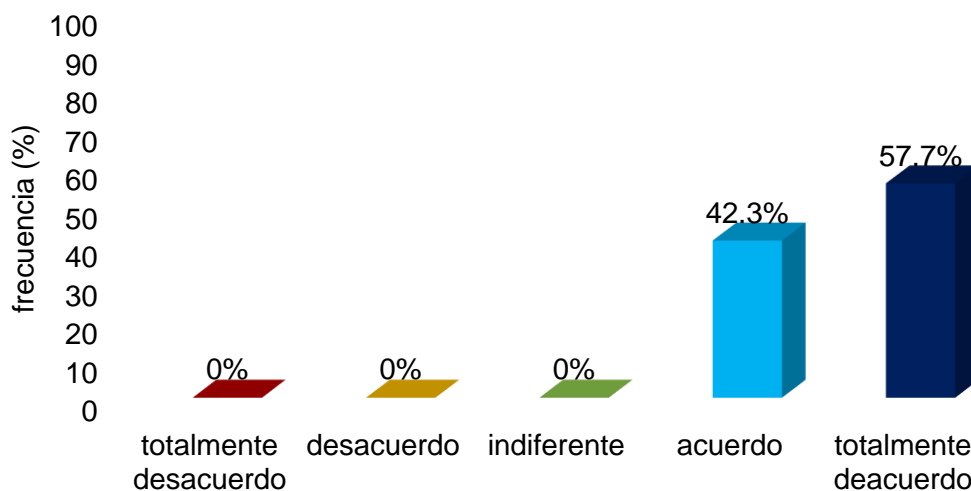
El personal de la organización realiza todas sus actividades de acuerdo al programa de actividades

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente Desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Indiferente | 0 | 0 | 0 | 0 |
| De acuerdo | 11 | 40.7 | 42.3 | 42.3 |
| Totalmente de acuerdo | 15 | 55.6 | 57.7 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: *Elaboración propia*

Figura 12

Ejecución de actividades programadas



Nota: Existen suficientes evidencias estadísticas para decir que los trabajadores ejecutan sus actividades de acuerdo a los programas un 57.7% está totalmente de acuerdo, 42.3% en acuerdo, 0% esta indiferente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

Tabla 19

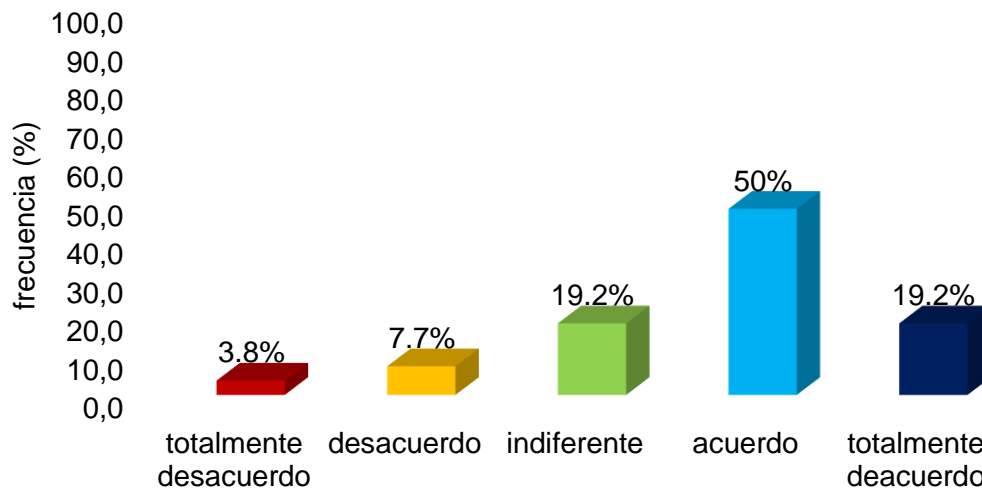
La gerencia sabe distribuir de manera eficiente el capital que asigna a todas sus áreas

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente desacuerdo | 1 | 3.7 | 3.8 | 3.8 |
| Desacuerdo | 2 | 7.4 | 7.7 | 11.5 |
| Indiferente | 5 | 18.5 | 19.2 | 30.8 |
| De acuerdo | 13 | 48.1 | 50.0 | 80.8 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 18.5 | 19.2 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 13

Maximización del capital



Nota: Existen suficientes evidencias estadísticas para decir que los trabajadores perciben que la gerencia máxima el capital entre sus áreas 19.2% está totalmente de acuerdo, 50% en acuerdo, 19.2% esta indiferente, 7.7% en desacuerdo y 3.8% totalmente en desacuerdo.

Tabla 20

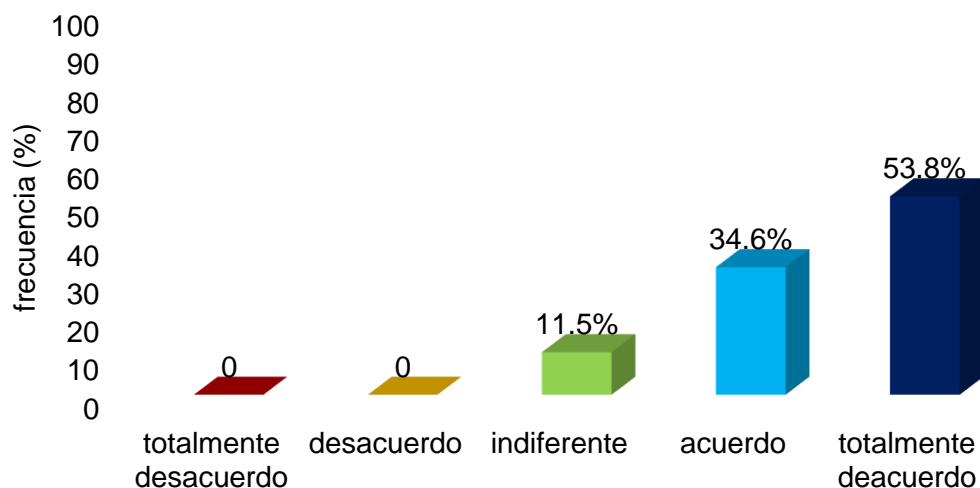
Los trabajadores logran alcanzar casi siempre sus metas

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente Desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Indiferente | 3 | 11.1 | 11.5 | 11.5 |
| De acuerdo | 9 | 33.3 | 34.6 | 46.2 |
| Totalmente de acuerdo | 14 | 51.9 | 53.8 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 14

Metas alcanzadas



Nota: Existen suficientes evidencias estadísticas para decir que los trabajadores alcanzan sus metas laborales 53.8% está totalmente de acuerdo, 34.6% en acuerdo, 11.5% esta indiferente, 0% en desacuerdo y 0% totalmente en desacuerdo.

Tabla 21

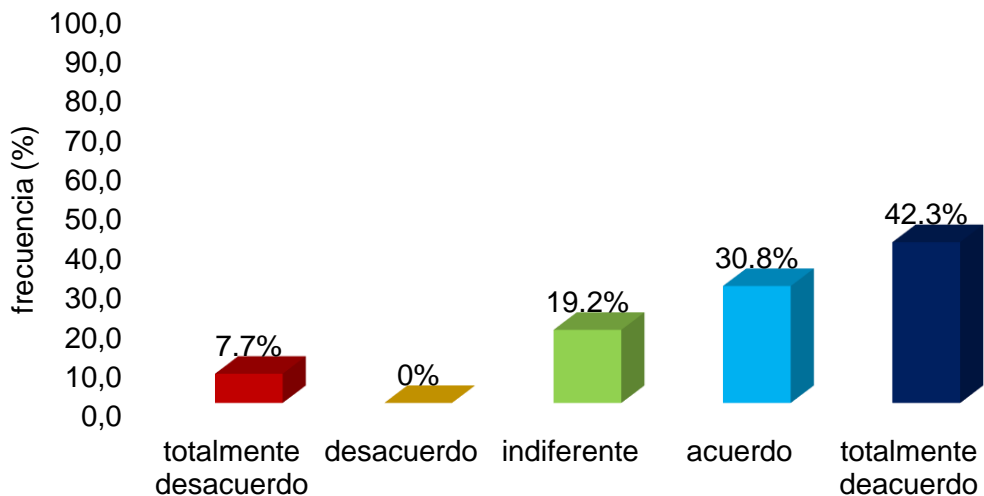
Los equipos de trabajo logran cumplir los objetivos de área.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente desacuerdo | 2 | 7.4 | 7.7 | 7.7 |
| Desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Indiferente | 5 | 18.5 | 19.2 | 26.9 |
| Acuerdo | 8 | 29.6 | 30.8 | 57.7 |
| Totalmente De acuerdo | 11 | 40.7 | 42.3 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 15

Cumplimiento de objetivos



Nota: Existen suficientes evidencias estadísticas para decir que los trabajadores cumplen con los objetivos sus metas laborales 42.3% está totalmente de acuerdo, 30.8% en acuerdo, 19.2% esta indiferente, 0% en desacuerdo y 7.7% totalmente en desacuerdo.

Tabla 22

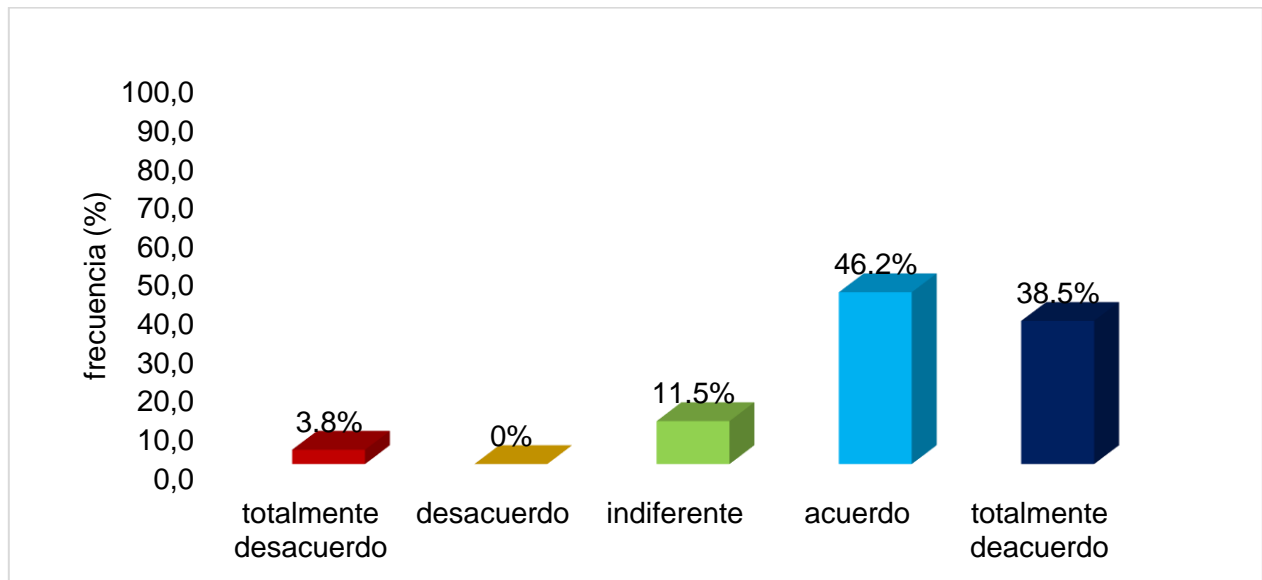
Percibe que la empresa ha tenido un crecimiento económico durante este año.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente desacuerdo | 1 | 3.7 | 3.8 | 3.8 |
| Desacuerdo | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| Indiferente | 3 | 11.1 | 11.5 | 15.4 |
| De acuerdo | 12 | 44.4 | 46.2 | 61.5 |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 37.0 | 38.5 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 16

Crecimiento económico



Nota: Existen suficientes evidencias estadísticas para decir que los trabajadores cumplen con los objetivos sus metas laborales 42.3% está totalmente de acuerdo, 30.8% en acuerdo, 19.2% esta indiferente, 0% en desacuerdo y 7.7% totalmente en desacuerdo.

Tabla 23

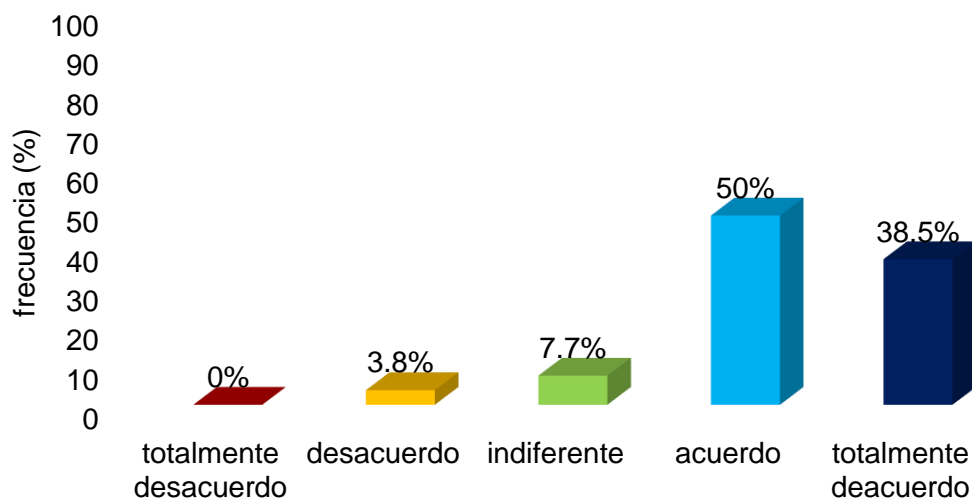
Cree usted que los trabajadores en conjunto tienen un buen nivel de desempeño

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente desacuerdo | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Desacuerdo | 1 | 3.7 | 3.8 | 3.8 |
| Indiferente | 2 | 7.4 | 7.7 | 11.5 |
| De acuerdo | 13 | 48.1 | 50.0 | 61.5 |
| Totalmente de acuerdo | 10 | 37.0 | 38.5 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 17

Desempeño



Nota: Existen suficientes evidencias estadísticas para decir que los trabajadores tienen un buen desempeño laboral 38.5% está totalmente de acuerdo, 50% en acuerdo, 7.7% esta indiferente, 3.8% en desacuerdo y 0%% totalmente en desacuerdo.

Tabla 24

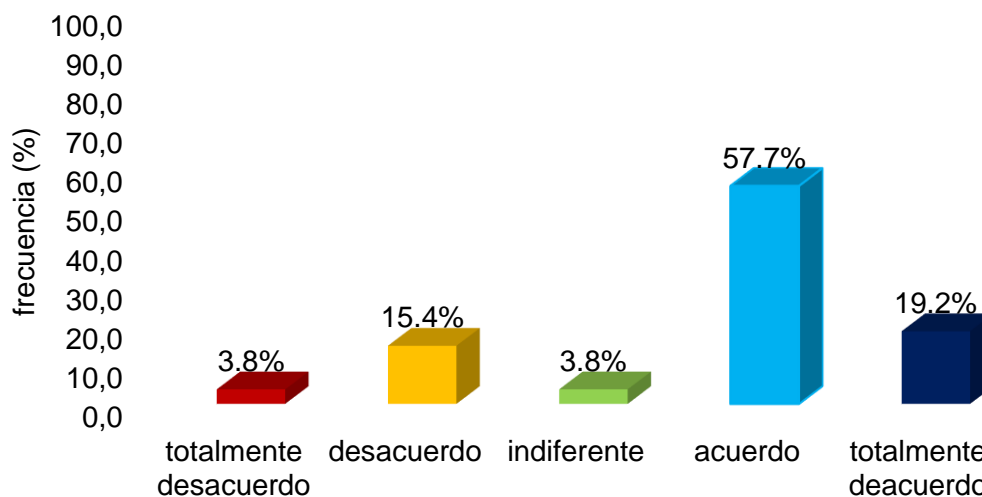
La empresa durante este año a tenido un buen funcionamiento y efectividad de las relaciones humanas.

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Totalmente desacuerdo | 1 | 3.7 | 3.8 | 3.8 |
| Desacuerdo | 4 | 14.8 | 15.4 | 19.2 |
| Indiferente | 1 | 3.7 | 3.8 | 23.1 |
| De acuerdo | 15 | 55.6 | 57.7 | 80.8 |
| Totalmente de acuerdo | 5 | 18.5 | 19.2 | 100.0 |
| Total | 26 | 96.3 | 100.0 | |

Nota: Elaboración propia

Figura 18

Desarrollo organizacional



Nota: Existen suficientes evidencias estadísticas para decir que la empresa ha tenido un buen desarrollo organizacional 19.2% está totalmente de acuerdo, 57.7% en acuerdo, 3.8% esta indiferente, 15.4% en desacuerdo y 3.8% totalmente en desacuerdo.

3.2. Discusión de resultados

Los hallazgos de la encuesta permitieron evaluar las perspectivas y respuestas de los participantes. También permitieron identificar los temas principales en los que se deben enfocar las estrategias incluidas en la propuesta resultante de la investigación actual.

Los resultados obtenidos respecto a la satisfacción del ambiente laboral (tabla 6) evidencia que un 74% se encuentra satisfecho, sin embargo, existe una brecha del 26%. Ello refleja que el ambiente laboral no es aceptado por la tercera parte debido a la percepción del estilo de gestión que moldea a los trabajadores. Este resultado coincide con los resultados obtenidos por Cemir et al. (2020) en donde sus hallazgos demostraron que el liderazgo transformacional es efectivo en un 45% de casos, debido a que mejorado las condiciones productivas de sus empleados hasta en un 60%, ya que, los gerentes debieron motivar de manera puntual y realizando acciones conjuntas para mejorar sus condiciones de trabajo, para cuidar individualmente a sus empleados y de esta forma incrementar su desempeño. Sobre esto el autor menciona algunos hallazgos que manifiestan gran influencia sobre el ambiente del trabajo como: influencia idealizada, motivación inspiracional y estimulación intelectual, los cuales en muchas empresas son realizadas de manera inadecuada sin estrategias o simplemente no se realizan.

Del resultado obtenido en la (tabla 8), en cuanto a la democracia laboral entre colaboradores 74% dice haber democracia, sin embargo, el 26% no está conforme tal como lo manifiesta Aragonez y Changanaqui (2020) en cuyos hallazgos demostraron que el 63% de encuestados calificó positivamente al liderazgo transformacional realizado de las empresas, mientras que el 78% manifestó que mejoró su capacidad y disposición laboral en sus funciones

Por otro lado, en la (tabla 9), en cuanto al ambiente competitivo entre los colaboradores para el logro de objetivos, se evidencio que solo el 51.8% está de

acuerdo en que existe tal ambiente, existiendo una brecha del 48.2%. Esto discrepa con Paredes (2018) quien en sus resultados demostró que el liderazgo transformacional es regular según el 54.6% de los encuestados, mientras el 50% indicó que su productividad es media, esto debido a que no están teniendo estímulos u orientación necesaria para realizar sus actividades dentro de la organización.

Asimismo, en la (tabla 10), en cuanto al estilo de dirección solo un 62.9% está de acuerdo, sin embargo, existe una brecha del 37.1% disconforme. Ello se debe a que el simple hecho de recibir siempre ordenes no siempre es el mejor estilo de dirección, así coincide con los resultados hallados por Martínez y Yampufé (2018) quienes demostraron una media del 56% de empleados que demostraron que el liderazgo efectuado en la organización ha sido el adecuado, debido a que permitido cambiar la mentalidad de algunos empleados, mejorando la productividad en el 74% de los empleados, ya que, han incrementado su eficiencia y desempeño de sus actividades

Por último, en la tabla (14) en cuanto a la influencia del desempeño laboral en la productividad laboral solo un 55,6% está de acuerdo de su influencia y un 40.7% en desacuerdo. Ello refleja que los trabajadores ejecutan a cabalidad sus funciones y actividades, pero no es suficiente para lograr la productividad esperada. Sobre esto Ortega et al. (2018) quienes logaron verificar como que existe una relación significativa entre los estilos de liderazgo con la productividad laboral, debido a que se halló una significancia menor a 0.050 y un coeficiente de 0.742, evidenciando dicha asociación significativa.

3.3. Aporte científico

En el siguiente apartado será detallado la propuesta y los componentes de la propuesta y su presupuesto.



**PROPUESTA DE ESTRATEGIAS DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA
MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA INGESA NORTE, 2018.**

Autor:

Bobadilla Urteaga José Carlos

Asesora:

Mg. Sofía Irene Delgado Wong

Chiclayo - Perú

2022

3.3.1. Introducción

En el presente apartado se expone con detalle la propuesta denominada estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte, 2018, que darán al gerente general de la empresa los procedimientos y herramientas que necesitan para poder ser aplicadas en el logro de una mejor producción laboral.

Cabe señalar que la propuesta está básicamente elaborada en función a los resultados hallados en esta investigación y a la teoría del liderazgo transformacional, el cual a porta al gerente general los mecanismos necesarias para saber generar una mayor producción laboral gracias a las estrategias de liderazgo transformacional que en este estudio se expone, además de contribuir a un mejor conocimiento de toda su organización teniendo en cuenta la gran importancia de las necesidades, deseos y opiniones expresas de sus trabajadores.

3.3.2. Fundamento

Esta propuesta está fundamentada en los resultados obtenidos previamente en la investigación de campo, a través de la aplicación de los instrumentos cuestionarios a 26 trabajadores de la organización el cual fueron aplicados respectivamente. Asimismo, dichos hallazgos no solo han determinado la necesidad de proponer Estrategias de Liderazgo transformacional orientadas a mejorar la productividad laboral de la empresa, sino que también a destacar las actuales ventajas que tiene la organización y usarlas como impulsadores de nuevos cambios, con la finalidad de obtener mayores márgenes de producción. Asimismo, generar mejores vínculos entre el gerente general y sus trabajadores para desarrollar y motivar su fuerza laboral en busca de un alto nivel de producción.

3.3.3. Objetivos.

Objetivo general.

Proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte, 2018.

Objetivo Específico.

Realizar un programa de capacitaciones que estimule el compromiso, empoderamiento y la motivación, para la fidelidad y el entusiasmo de los trabajadores.

Elaborar un programa de capacitación en competitividad, para el desarrollo personal e intelectual de los trabajadores.

Elaborar talleres de comunicación efectiva y trabajo en equipo, para mejorar las relaciones internas de la organización.

3.3.4. Desarrollo de la propuesta.

Tabla 25

Realizar un programa de capacitaciones que estimule el compromiso, empoderamiento y la motivación

| Materia | Temas | Cronograma | Presupuesto | Encargado | Dirigido/Periodicidad |
|-----------------------|---|---|---|--|--|
| | - ¿Porque se trabaja? | | Presupuesto por persona: | | |
| | - ¿Como? Y ¿Por qué? | | S/ 5.00 soles. | | |
| COMROMISO | Comprometernos -Dinámica en grupo 1: “Comprométete contigo mismo” - ¿Generación de compromiso en el trabajo? -Sin valores, nadie se compromete. | 8 y 9 de enero del 2019 9:00 am a 11:00 am (Lugar Hotel Hikari dos estrellas) | 2 lapiceros = S/. 1.00 sol. 1 borrador = S/. 1.00 sol. 1 block = S/ 1.00 soles. 1 carpeta = S/ 1.00 sol. 1 corrector = S/ 1.00 sol. | Coaching en motivación organizacional y comunicación intra-grupal Experto: Phd. Cristian Llamas Perea Pago por tres días de capacitación S/. 2400.00 soles. | Estas sesiones serán aplicadas a -Personal administrativo -Personal contable. Se realizará cada seis meses, es decir: Por semestre. |
| EMPODERAMIENTO | -Dinámica en grupo 2: “Buscando algo y a alguien” -Autoestima y mi conciencia. | | Por 4 días: Coffe break | | |

**TÉCNICAS
DE
MOTIVACIÓN**

| | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|
| -¿Que es el poder? | | por persona |
| -¿Las dos caras de empoderar? | | es: S/8.00 soles. |
| -Dinámica grupal 1: | | 1 empanadas |
| “Da poder a un desconocido” | 10 de enero del 2019 | de pollo :S/ 4.00 soles. |
| -Los riesgos y peligros de empoderar. | 9:00 am a 11:00 am | 1 gaseosa coca cola = S/2.00 soles. |
| -La vida es una responsabilidad. | (Lugar Hotel Hikari dos estrellas) | 1 chocolate sublime= S/ 2.00 sol |
| -Dinámica grupal 2: | | |
| “Comparte la carga”. | | |
| -Empoderar es tener libertad. | | |

-¿Que es la motivación?
-¿Como auto motivarme? Y
¿Porque motivarme?
-Dinámica individual 1: identificando mis motivaciones.
-El secreto de hacer mil cosas a la vez.
-La motivación es contagiosa.
-Dinámica individual 2: Visualizando nuestro futuro.

11 de enero del 2109
8:00 am a 12:00 am
(Lugar Hotel Hikari dos estrellas)

Coaching en comunicación intergrupala y planes de motivación.

Experta: Mg. Judhit Tanbo Pilca

Pago por un día de capacitación S/. 1000.00 soles.

Tabla 26

Realizar una capacitación en competitividad para el desarrollo personal e intelectual de los trabajadores.

| Materia | Temas | Cronograma | Presupuesto | Encargado | Dirigido/Periodicidad |
|-------------------------------------|---|---|--|---|--|
| Competencias técnicas | -¿Porque ser competitivo? | 15 y 16 de enero del 2019 9:00 am a 11:00 am (Lugar Hotel Hikari dos estrellas) | Presupuesto por persona: S/ 3.00 | Coaching en desarrollo y competencias organizacionales. Experto: Mg. Carlos Alpiza Llacón | Estas sesiones serán aplicadas a -Personal de ventas. Se realizará cada seis meses, es decir: Por semestre. |
| | -¿Cómo adquirir conocimientos teóricos rápidamente? | | 2 lapiceros = S/. 1.00 sol. | | |
| | -Dominio de herramientas de ofimática | | 1 borrador = S/. 1.00 sol. | | |
| | -Manejo de tecnologías | | 1 block = S/ 1.00 soles. | | |
| Competencias conceptuales | -¿Como gestionar mi tiempo? | | . | Pago por tres días de capacitación S/. 1700.00 soles. | |
| | -Orientación a la mejora continua | 17 de enero del 2019 | Por 4 días: | | |
| Competencias interpersonales | -Pensamiento estratégico | 9:00 am a 11:00 am | Coffe break por persona es: S/4.00 soles. | | |
| | -Solución de problemas | (Lugar Hotel Hikari dos | 1 humita/tamal de pollo :S/ 2.00 | | |
| | -Gestión de recursos | | | | |

| | | | |
|---|--|---|--|
| -Proactividad y prospectiva | estrellas) | soles. 1 gaseosa inka kola = S/2.00 soles. | |
| -¿Porque adaptarse? -¿Como tener mayor facilidad de expresión? -Manejo de conflictos -El poder de la negociación -¿Porque ser asertivo?. -Dinámica individual 2: En busca del Tesoro. | 18 de enero del 2109 8:00 am a 12:00 am (Lugar Hotel Hikari dos estrellas) | | Coaching en comunicación personal y desarrollo intelectual Experto: Mg. Danilo Cabrejos Bara Pago por un día de capacitación S/. 500.00 soles. |

Tabla 27

Elaborar talleres de comunicación efectiva y trabajo en equipo, para mejorar las relaciones internas de la organización.

| Módulos | Temas | Cronograma | Presupuesto | Encargado | Dirigido/ Periodicidad |
|--|--|--|---|---|--|
| 1° y 2°MÓDULO: | | | Presupuesto por persona: S/ 2.00 soles. | Gestión de la comunicación en grupos. | Estas sesiones serán aplicadas a -Personal de ventas. |
| CONOCER NUESTRO CEREBRO | -Mecanismos neurofisiológico y sus respuestas cognitivas. | 22 de enero del 2019 9:00 am a 11:00 am | 1 lapiceros = S/. 0.50 soles. 1 block = S/ 1.00 soles. | Experto: Mg. Alejandro Fernandez Acha | -Personal administrativo -Personal contable. |
| ¿COMO ESTAMOS? | -Evaluación diagnóstica participativa de estrés a nivel personal y grupal. | (Lugar Hotel Hikari dos estrellas) | . | Pago por tres días de capacitación S/. 1200.00 soles. | Se realizará cada seis meses, es decir: Por semestre. |
| 3° Y 4° MÓDULO: | | | Coffe break por persona es: S/2.00 soles. | | |
| LAS EMOCIONES | | | 1 humita de | | |

**CAJA DE
HERRAMIENTAS**

-¿Como se originan y actúan nuestros comportamientos?
Herramientas para superar las metas de salud mental a nivel individual.

23 de enero del 2019
9:00 am a 11:00 am

(Lugar Hotel Hikari dos estrellas)

pollo :S/ 1.00 soles.
1 gaseosa Inka
Kola = S/1.00 soles.

5° y 6° módulo:

-Ser o no ser ...yo mismo
-Control y manejo de reaccione reactivas a proactivas

24 de enero del 2109

Camino al cambio

-Ejercicios de impacto inmediato

9:00 am a 11:00 am

Mi sueño personal

-El poder de la intención para mejorar mi salud mental, física y emocional.
-El enfoque se orienta hacia la co – construcción de una imagen.

(Lugar Hotel Hikari dos estrellas)

Estrategia: Implementación de políticas nuevas

Una estrategia adicional a las capacitaciones y talleres anteriormente, mencionados y explicados, la empresa debe proceder en establecer lineamientos y políticas que permitan a los empleados, sentir dicha orientación y liderazgo por parte de la entidad, dentro de los cuales se tienen:

Tabla 28

Políticas nuevas para el liderazgo transformacional

| Política | Explicación | Consideraciones |
|---|--|--|
| Visión clara | La visión debe ser clara, motivadora e inspiradora, y debe estar alineada con los valores y objetivos de la organización. | Encargado: Área de RR.HH. |
| Ambiente de trabajo positivo y colaborativo | Fomentar la comunicación abierta, el trabajo en equipo y la colaboración, y promover la creatividad e innovación. | Presupuesto: S/.0.00 |
| Empoderar a los miembros del equipo | Proporcionar oportunidades de desarrollo y capacitación para que los miembros del equipo puedan mejorar sus habilidades y conocimientos, y darles la libertad y la autoridad para tomar decisiones y resolver problemas. | Participantes: Tesista y jefe de RR.HH. |
| Retroalimentación consta | Reconocer los logros y proporcionar retroalimentación constructiva para ayudar a los miembros del equipo a mejorar su desempeño. | Dirigido: -Personal de ventas. -Personal administrativo |
| recompensar el rendimiento | Reconocer y recompensar el rendimiento excepcional para motivar a los miembros del equipo a trabajar duro y alcanzar los objetivos de la organización. | -Personal contable. |

| | |
|----------------------------|---|
| Líder modelo | Servir como modelo a seguir para los miembros del equipo, demostrando los valores y comportamientos que se esperan de ellos. |
| Cultura de mejora continua | Animar a los miembros del equipo a buscar constantemente formas de mejorar el rendimiento y la eficiencia, y proporcionar un ambiente en el que se sientan cómodos proponiendo y probando nuevas ideas. |

Esta propuesta de liderazgo transformacional se centra en desarrollar a los miembros del equipo, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, y promover una cultura de mejora continua. Si se implementa de manera efectiva, puede ayudar a mejorar el rendimiento y la eficiencia de la organización, al mismo tiempo que se crea un ambiente de trabajo positivo y motivador para los miembros del equipo.

Tabla 29

Presupuesto de las estrategias de liderazgo transformacional

| CONCEPTO | RECURSOS | CANTIDAD/UNIDAD | PRECIO | COSTO |
|--|------------------------|------------------------|----------------------|----------------|
| | 2 lapiceros | 26 | S/. 1.00 sol | S/. 26.00 sol |
| | 1 borrador | 26 | S/. 1.00 sol | S/. 26.00 sol |
| | 1 block | 26 | S/. 1.00 sol | S/. 26.00 sol |
| | 1 carpeta | 26 | S/. 1.00 sol | S/. 26.00 sol |
| | 1 corrector | 26 | S/. 1.00 sol | S/. 26.00 sol |
| Capacitaciones que estimule el compromiso, empoderamiento y la motivación | 1 empanada de pollo | 26 | S/. 4.00 sol x 3días | S/. 312.00 sol |
| | 1 gaseosa coca cola | 26 | S/. 2.00 sol x 3días | S/. 156.00 sol |
| | 1 chocolate sublime | 26 | S/. 2.00 sol x 3días | S/. 156.00 sol |
| | 1 capacitador | 3 días | S/. 2,400.00 sol | S/. 2,400 sol |
| | 1 capacitador | 3 días | S/. 1,000.00 sol | S/. 1000 sol |
| | 2 lapiceros | 26 | S/. 1.00 sol | S/. 26.00 sol |
| | 1 borrador | 26 | S/. 1.00 sol | S/. 26.00 sol |
| Capacitación en competitividad | 1 block | 26 | S/. 1.00 sol | S/. 26.00 sol |
| | 1 humita/tmal de pollo | 26 | S/. 2.00 sol x 3días | S/. 156.00 sol |
| | 1 gaseosa inka kola | 26 | S/. 2.00 sol x 3días | S/. 156.00 sol |
| | 1 capacitador | 3 días | S/. 1,700.00 sol | S/. 1,700 sol |
| | 1 capacitador | 3 días | S/. 500.00 sol | S/. 500 sol |
| | 1 lapiceros | 26 | S/. 0.50 sol | S/. 26.00 sol |
| | Talleres de | | | |

| | | | | |
|---------------------|---------------|--------|----------------|---------------------|
| comunicación | 1 block | 26 | S/. 1.00 sol | S/. 26.00 sol |
| efectiva y | 1 humita/tmal | 26 | S/. 1.00 sol x | S/. 78.00 sol |
| trabajo en | de pollo | | 3días | |
| equipo | 1 gaseosa | 26 | S/. 1.00 sol x | S/. 78.00 sol |
| | inka kola | | 3días | |
| | 1 capacitador | 3 días | S/. 1,200.00 | S/. 1,200 sol |
| | | | sol | |
| TOTAL | | | | S/. 8,152.00 |
| | | | | sol |

La totalidad de costos mencionados que ascienden a S/. 8,152.00 soles, tienen que ser asumidos por la organización esto mediante el otorgamiento de dicho presupuesto, por el área de recursos humanos, debido a que debe estar dentro de las planificaciones y actividades para la motivación del personal y capacitación del mismo.

Tabla 30

Flujo de caja de la propuesta.

| | | Enero | Febrero | Marzo | Abril | Mayo | Junio | Julio |
|--|-------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| INGRESOS | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Venta de servicios generales | | | S/9,500.00 | S/16,800.00 | S/3,550.00 | S/490.00 | S/0.00 | S/0.00 |
| Venta de productos generales | | | S/17,600.00 | S/35,000.00 | S/40,400.00 | S/40,800.00 | S/35,000.00 | S/33,000.00 |
| TOTAL, INGRESOS | | S/0.00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 |
| EGRESOS | | | | | | | | |
| INVERSION: | S/8,152 | | | | | | | |
| Capacitaciones compromiso, empoderamiento y motivación | S/4,154.00 | | | | | | | |
| Capacitación en competitividad | S/2,590.00 | | | | | | | |
| Talleres de comunicación efectiva | S/1,408.00 | | | | | | | |
| Nominas | | S/12,400.00 | S/12,400.00 | S/12,400.00 | S/12,400.00 | S/12,400.00 | S/12,400.00 | S/12,400.00 |
| Pagos generales | | S/250.00 | S/310.00 | S/900.00 | 0 | 0 | S/910.00 | S/890.00 |
| Proveedores | | S/150.00 | S/180.00 | S/700.00 | S/800.00 | S/870.00 | S/650.00 | S/680.00 |
| Impuestos | | | S/560.00 | S/780.00 | S/800.00 | S/500.00 | S/579.00 | S/600.00 |
| TOTAL, EGRESOS | S/8,152.00 | S/12,800.00 | S/13,450.00 | S/14,780.00 | S/15,100.00 | S/15,020.00 | S/14,539.00 | S/14,570.00 |
| SALDO | | - | | | | | | |
| | | S/12,800.00 | S/13,650.00 | S/37,020.00 | S/28,850.00 | S/26,270.00 | S/20,461.00 | S/18,430.00 |

Tabla 31
Ingresos proyectados

| | Agosto | Setiembre | Octubre | Noviembre | Diciembre |
|---|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|-------------------|
| INGRESOS | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Venta de servicios generales | S/3,180.00 | S/490.00 | S/0.00 | S/0.00 | S/0.00 |
| | | S/35,000.0 | S/35,000.0 | | S/35,000.0 |
| Venta de productos generales | S/40,650.00 | 0 | 0 | S/35,000.00 | 0 |
| | | S/35,490.0 | S/35,000.0 | | S/35,000.0 |
| TOTAL, INGRESOS | S/43,830.00 | 0 | 0 | S/35,000.00 | 0 |
| EGRESOS | | | | | |
| INVERSION: | | | | | |
| Capacitaciones compromiso, empoderamiento y motivación | | | | | |
| Capacitación en competitividad | | | | | |
| Talleres de comunicación efectiva | | S/12,400.0 | S/12,400.0 | | S/12,400.0 |
| Nominas | S/12,400.00 | 0 | 0 | S/12,400.00 | 0 |
| Pagos generales | S/400.00 | S/1,050.00 | S/1,100.00 | S/1,090.00 | S/1,290.00 |
| Proveedores | S/160.00 | S/590.00 | S/650.00 | S/700.00 | S/750.00 |
| Impuestos | S/350.00 | S/550.00 | S/670.00 | S/700.00 | S/810.00 |
| | | S/14,590.0 | S/14,820.0 | | S/15,250.0 |
| TOTAL, EGRESOS | S/13,310.00 | 0 | 0 | S/14,890.00 | 0 |
| | | S/20,900.0 | S/20,180.0 | | S/19,750.0 |
| SALDO | S/30,520.00 | 0 | 0 | S/20,110.00 | 0 |

Nota: El flujo de caja se realizó considerando un COK de 10%. Asimismo, el VAN (Ingreso) es: S/ 226,073.51 y el VAN (Egreso más el Cok) es: S/ 107,827.86. Por lo tanto, el beneficio – costo (B/C) es: 2.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

El nivel de liderazgo transformacional que posee el líder de la organización Ingesa Norte es muy deficiente, debido al desconocimiento de la relevancia que tiene la confianza, la comunicación, el desarrollo profesional y personal de sus miembros de trabajo, así como la capacidad para dirigirse y dirigir a otros mediante el optimismo, el compromiso y el ideal de una visión compartida.

Se logró diagnosticar la productividad laboral de los trabajadores de Ingesa Norte, siendo esta regular encontrándose que necesita urgente modificar el estilo de dirección por parte del gerente general. En este sentido, las dimensiones que necesitan mayor prioridad para ser atendidas son: la eficacia encontrándose muy por debajo de sus valores aceptables, así mismo la eficiencia se encuentra de forma regular, sin embargo, es necesario reforzarla mediante el manejo adecuado de los recursos, la correcta y buena aplicación de la inversión y el financiamiento.

Se estableció proponer las siguientes estrategias: realizar un programa de capacitaciones que estimule el compromiso, empoderamiento y la motivación, para la fidelidad y el entusiasmo de los trabajadores; elaborar un programa de capacitación en competitividad, para el desarrollo personal e intelectual de los trabajadores y elaborar talleres de comunicación efectiva y trabajo en equipo, para mejorar las relaciones internas de la organización. Esta propuesta está planteada como medio para mejorar la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Ingesa Norte, 2018.

4.2. Recomendación

Se recomienda que antes de tomar las decisiones acerca de poner en práctica el estilo de liderazgo transformacional es necesario determinar las estrategias de este tipo para facilitar el cambio de dirección por parte de la gerencia general, así mismo ayudar al proceso de adaptación de los trabajadores y por último conseguir de manera eficiente la transformación gradual del cambio de cultura organizacional, tal y cual se expone en este trabajo de investigación.

Por otro lado, se recomienda identificar la red de contactos de personas influyentes dentro de los grupos de trabajo y pedir su compromiso y ayuda en el nuevo estilo de liderazgo que en el trasfondo pretende cambiar comportamientos, actitudes y aptitudes para desempeñar con motivación y entusiasmo las actividades encomendadas por la empresa obteniendo de esta manera la productividad laboral proyectada.

Por último, se recomienda mucha flexibilidad y tolerancia en la puesta en marcha del estilo de liderazgo transformacional, es decir, si la gerencia espera obtener resultados inmediatos y logros sorprendentes en muy poco tiempo, pues eso no ocurrirá. Y ello se debe a que es un proceso que se requiere de mucha energía, comprensión y empoderamiento hacia los trabajadores quienes en realidad serán ellos quienes materializarán los objetivos organizacionales.

REFERENCIAS

- Abo, M. (2022). Leadership styles and employee productivity: A study on Walmart. *Global Scientific Journal*, 10(5), 839-862. https://www.globalscientificjournal.com/researchpaper/Leadership_Styles_and_Employee_Productivity_A_Study_on_Walmart.pdf
- Aguirre, G., Serrano, B. & Sotomayor, G. (2017). El liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala. *Universidad y Sociedad*, 9(1), 187-195. <http://rus.ucf.edu.cu>
- Alatriza, G. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el Tercer Milenio*, 23(46), 89 - 98. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Almaamari, Q. & Alaswad, H. (2021). Factors influencing employees' productivity-literature review. *Academy of Entrepreneurship Journal* , 27(3), 1-7. <https://www.abacademies.org/articles/Factors-influencing-employees-productivity-literature-review-1528-2686-27-3-531.pdf>
- Aragonez, J. & Changanahui, A. (2020). *Liderazgo Transformacional y su relación con la productividad de los trabajadores en las empresas de servicios de auditoría en Lima Metropolitana, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/652906/Aragonez_MJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Bañares, C. (2019). *Ti Pardos Chicken 2*. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://es.scribd.com/document/594491999/ti-pardos-chicken-2>
- Bello, D., Murrieta, F. & Cortes, C. (2020). Análisis de tiempos y movimientos en el proceso de producción de vapor de una empresa generadora de energías limpias. *Ciencia Administrativa*, 1(1), 1-9. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2020/09/01CA2020-01.pdf>
- Blanch, J., Gil, F., Antino, M. & Rodríguez, A. (2016). Modelos de liderazgo positivo:

marco teórico y líneas de investigación. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 170-176.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77847916003.pdf>

Carrasco, S. (2018). *Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (2da ed.). Editorial San Marcos.

Cemir, T., Sharif, B. & Mahmood, A. (2020). Transformational Leadership Impact on Employees Performance. *Eurasian Journal of Management & Social Sciences*, 1(1), 49-59. doi:<http://dx.doi.org/10.23918/ejmss.v1i1p49>

Chumbe, O. (2022). *Estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral en la Piladora Nuevo Horizonte S.A.C, Chiclayo 2021..* [Tesis de pregrado, U Universidad Señor de Sipán]
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9863/Chumbe%20Linares%20Oscar%20Ulises.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación* (1era ed.). San Marcos.

Cornejo, G. (2022). *El liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Konecta – Sede Chiclayo, 2020.* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9932/Cornejo%20Rojas%20Giusep%20Alberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cubillos, L. (2019). *El líder transformacional y su papel dentro de las organizaciones, para la obtención de resultados, funcionamiento y efectividad.* [Tesis de postgrado, Universidad Militar Nueva Granada].
https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/21358/Cubillos%20Parada%20Leidy%20Lorena%202019_Formato.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Florez, J. (11 de marzo de 2019). *Caja Arequipa lidera utilidades a enero*.
<https://www.pressreader.com/peru/prensa->

regional/20190311/281535112305335

- Garad, A., Haryono, S., Yaya, R., Pratolo, S. & Rahmawati, A. (2022). The relationship between transformational leadership, improving employee's performance and the raising efficiency of organizations. *Management and Production Engineering Review*, 13(2), 15–30.
https://journals.pan.pl/Content/123601/PDF/2_734_corr.pdf
- García, E. & Sierra, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín* [Tesis de postgrado, Universidad EAFIT]
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Goel, V., Agraw, R. & Sharma, V. (2017). Factors affecting labour productivity: an integrative synthesis and productivity modelling. *Global Business and Economics Review*, 10(40), 99-322.
doi:<https://doi.org/10.1504/GBER.2017.083964>
- Gomez, L. & Cervantes, K. (2019). El efecto de la mejora continua en la productividad y calidad, de la empresa PSF. *Vincula Téctica* , 1435- 1449.
http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/vinculategica_5_2/A.55.pdf
- Guevara, C. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf?sequence=1>
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *La metodología de la investigación*. (2da Ed.) Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*.

(4ta Ed.) Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, T., García, M., Corichi, A., Martínez, E. & Martínez, E. (2015). El liderazgo en las organizaciones, un recorrido rápido desde su conceptualización hasta su forma de medición. *Revista Gestión y Administración para el Desarrollo*, 1(8), 113-136. <https://biblat.unam.mx/hevila/Staobillekilaltalekilabtel/2015/no8/5.pdf>

Hinojosa, J., Ayup, J., & Cogco, A. (2020). Imagen corporativa y satisfacción laboral en potenciales empleados del sector bancario. *Investigación Administrativa*, 49(125), 1-19. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v49n125/2448-7678-ia-49-125-00004.pdf>

Informe Belmont. (1979). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación*. Observatori de Bioètica i Dret . <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>

Lamka, D. (01 de diciembre de 2020). *¿Cómo adaptar tu empresa a la “nueva normalidad” desde el liderazgo?* <https://elcomercio.pe/respuestas/como/como-adaptar-tu-empresa-a-la-nueva-normalidad-desde-el-liderazgo-noticia/>

Llamacuri, L., & Orellana, N. (2019). *Implementación de estrategias de liderazgo transformacional para incrementar la productividad en la Vidriería Orellana II – 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú] https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6064/T010_73327442_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, P. & Yampufé, M. (2018). *Liderazgo transformacional y su influencia en la productividad de los colaboradores del área de almacén de la empresa Lucky S.A.C.* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2499/Patricia%20Martinez_Mercedes%20Yampufe_Trabajo%20de%20Investigacion_Bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Montoya, A., Londoño, C., Ramírez, J., Quijano, j., Santos, Y. & Ponce, Y. (2022). Liderazgo transformacional y cultura organizacional. *Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 4(4), 1-9. <https://journal.poligran.edu.co/index.php/gsst/article/download/3011/3138/7150>
- Moradi, M. & Shahbazi, H. (2016). An analysis of the transformational leadership theory. *Journal of Fundamental and Applied Sciences*, 8(3), 452-461. <http://dx.doi.org/10.4314/jfas.v8i3s.192>
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J. & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación. Cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Oficina Internacional del Trabajo (2016). *El recurso humano y la productividad*. Organización Internacional del Trabajo https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Ortega, W., Cuascota, A., Pilataxi, J. & Gualotuña, A. (2018). Liderazgo y productividad de pequeñas y medianas empresas en la provincia de Pichincha-Ecuador. *Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 5(1), 54-65. https://www.researchgate.net/publication/339687646_LIDERAZGO_Y_PRODUCTIVIDAD_PYMES_PICHICNHA
- Osores, N. (2019). *Liderazgo transformacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Hiperbodega Precio Uno, Chiclayo 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad de Lambayeque]. <https://repositorio.udl.edu.pe/bitstream/UDL/368/3/Osores%20Olivos%20Tesis>

%20AM.pdf

Paredes, L. (2018). *Liderazgo transformacional y la productividad de los colaboradores de la Empresa Textil Chavín S.A.C – San Juan de Miraflores*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/902/Paredes%20Barrientos%2C%20Lizzeth%20Jazmin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pérez, C. & Villanueva, M. (2022). *Liderazgo transformacional contribuye a la motivación intrínseca de los trabajadores de la empresa Serviscom Chiclayo 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9569/Perez%20Perez%20Celida%20%26%20Villanueva%20Lopez%20Milagros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Perilla, L. & Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 95-108. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231351827002.pdf>

Pertúz, F. (2018). Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial. *Telos*, 20(2), 377-400. <https://www.redalyc.org/journal/993/99356889009/html/>

Quijia, J., Guevara, C. & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 17-26. https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/download/1187/541/6875

Rojas, O., Vivas, A., Mota, K. & Quiñonez, J. (2020). El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista. *Sophia, Colección de Filosofía de la Educación*, 1(28), 237-262. doi:<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>

- Stocker, A., Gerold, G., Hinterberger, F., Berwald, A., Soleille, S., Morgan, A., & Zoupanidou, E. (2015). *The interaction of resource and labour productivity*. Sustainable Europe Research Institute. https://ec.europa.eu/environment/enveco/growth_jobs_social/pdf/studies/Scientific%20background%20Resource%20labour%20productivity.pdf
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (5ta ed.). San Marcos. <https://es.scribd.com/document/335731707/Pasos-Para-Elaborar-Proyectos-de-Investigacion-Cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza>
- Van der Voordt, T. & Anker, P. (2021). The impact of healthy workplaces on employee satisfaction, productivity and costs. *Journal of Corporate Real Estate*, 1(1), 1-21. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JCRE-03-2021-0012>
- Vertakova, Y. & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*, 41(27), 1-9. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>
- Villa, A. (2020). Liderazgo resiliente pertinente para una sociedad cambiante. *Foro Educativo*, 1(34), 77-103. doi:<https://doi.org/10.29344/07180772.34.2361>
- Zavaleta, C. (2019). *Revisión sistemática de la literatura sobre la influencia del liderazgo transformacional sobre la productividad del área de ventas*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/31819/Zavaleta%20Caceres%2c%20Carmen%20Rosa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zevallos, L. (2019). Liderazgo transformacional del equipo de gestión y su relación con el desempeño docente en cinco instituciones educativas privadas del Perú. *Horizonte de la Ciencia*, 9(17), 1-7. doi:<https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2019.17.514>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGESA NORTE S.A.”

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES |
|---|--|---|--|
| <p style="text-align: center;">Problema general:</p> <p style="text-align: center;">¿De qué manera el líder de la organización, puede aplicar el liderazgo transformacional como una estrategia para mejorar la productividad laboral en los trabajadores de la empresa Ingesa Norte?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <p>¿Cómo es la situación actual del líder de la organización el nivel de liderazgo transformacional, a través de los trabajadores de la empresa INGESA NORTE?</p> <p>¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores en la empresa INGESA NORTE?</p> <p>¿Cómo hacer uso del liderazgo transformacional para mejorar la productividad en la empresa INGESA NORTE?</p> | <p style="text-align: center;">Objetivo general:</p> <p style="text-align: center;">Proponer estrategias de liderazgo transformacional que mejoren la productividad laboral en los trabajadores de la empresa INGESA NORTE.</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos:</p> <p>Medir en el líder de la organización el nivel de liderazgo transformacional, a través de los trabajadores de la empresa INGESA NORTE.</p> <p>Diagnosticar la productividad de los colaboradores en la empresa INGESA NORTE.</p> <p>Describir que estrategias de liderazgo transformacional podría mejorar la productividad en la empresa INGESA NORTE</p> | <p style="text-align: center;">Si el líder de la organización aplica el liderazgo transformacional como estrategia de dirigir la producción, entonces podría mejorar la productividad laboral en sus trabajadores de la empresa INGESA NORTE.</p> | <p style="text-align: center;">Variable independiente Liderazgo Transformacional</p> <p style="text-align: center;">Variable dependiente Productividad Laboral</p> |

Anexo 2. Formato de cuestionario

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR
LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA
INGESA NORTE S.A**

La intención de la encuesta es estudiar la productividad de la empresa Ingesa Norte y proponer una mejora a través del Liderazgo Transformacional, la cual generara una mejora en la empresa.

Por favor, expresa su conformidad en cada una de las afirmaciones siguiente:

- Totalmente de Acuerdo = **T.A**
- De acuerdo = **A**
- Indiferente = **I**
- Desacuerdo = **D**
- Totalmente en Desacuerdo = **T.D**

a) Sexo:

Femenino

Masculino

b) Grado de instrucción:

Primaria

Secundaria

Superior

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|---|------------|----------|----------|----------|------------|
| | T.A | A | I | D | T.D |
| 1. Trata de resaltar la calidad de la empresa al momento de brindar un servicio al cliente | | | | | |
| 2. Se siente satisfecho con el ambiente laboral en el que desarrolla sus actividades | | | | | |
| 3. Debe intervenir cuando ve que toman una decisión arbitraria a pesar que no influye en usted directamente | | | | | |
| 4. Existe la democracia laboral entre los colaboradores al expresar su pensamiento | | | | | |
| 5. Existe un ambiente competitivo entre los colaboradores para el logro de objetivos | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 6. El estilo de dirección en la organización es el adecuado de acuerdo a la evaluación personal que usted realiza | | | | | |
| 7. Cree usted que deben realizar supervisiones correctivas dentro del desarrollo de sus actividades | | | | | |
| 8. Según su capacidad de evaluación del desarrollo de las actividades dentro de la empresa ¿Son correctas las funciones de los colaboradores para el cumplimiento de objetivos | | | | | |
| 9. La estabilidad de la organización se ve reflejada en su crecimiento económico | | | | | |
| 10. Cree usted que influye el desempeño de los colaboradores en la productividad laboral | | | | | |
| 11. Cuenta con los recursos adecuados para realizar correctamente sus actividades laborales | | | | | |
| 12. Es un factor importante la experiencia de los colaboradores en la organización para el logro de los resultados | | | | | |
| 13. El trabajo de los colaboradores es eficiente y eficaz para lograr metas específicas en la organización | | | | | |
| 14. Considera que debe haber una inversión de capital para adquirir nuevos equipos para realizar mejor sus actividades | | | | | |
| 15. Es necesario dar algún reconocimiento por una investigación que aporte al crecimiento económico o laboral | | | | | |
| 16. El proceso de desarrollo de las actividades laborales es el adecuado en la organización | | | | | |

Anexo 3. Validación del instrumento



INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|---|--|-------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | <i>Egencia Ramos Parroñón</i> |
| | PROFESIÓN | <i>Dir. en Administración</i> |
| | ESPECIALIDAD | <i>Administración</i> |
| | EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | <i>9 años</i> |
| | CARGO | <i>D.T.P.</i> |
| <p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGESA NORTE S.A.</p> | | |
| DATOS DE LOS TESISTAS | | |
| NOMBRES | JOSE CARLOS BOBADILLA URTEAGA | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACION | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | ENCUESTA | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL</u> Proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral misma que conllevara al mejoramiento de la productividad laboral de los trabajadores de la empresa INGESA NORTE S.A. | |
| | <u>ESPECIFICOS</u> Identificar el liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa INGESA NORTE. Analizar la productividad de los colaboradores de la empresa INGESA NORTE. Proponer estrategias de liderazgo transformacional para la mejora de la empresa INGESA NORTE. | |

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

| | |
|---|--|
| <p>1. ¿Trata de resaltar la calidad de la empresa al momento de brindar un servicio al cliente?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. ¿Se siente satisfecho con el ambiente laboral en el que desarrolla sus actividades?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿Debe intervenir cuando ve que toman una decisión arbitraria a pesar que no influye en usted directamente?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. ¿Existe la democracia laboral entre los colaboradores al expresar su pensamiento?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--|
| <p>5. ¿Existe un ambiente competitivo entre los colaboradores para el logro de objetivos?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>6. ¿El estilo de dirección en la organización es el adecuado de acuerdo a la evaluación personal que usted realiza?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7. ¿Cree usted que deben realizar supervisiones correctivas dentro del desarrollo de sus actividades?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

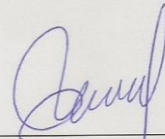
| | |
|---|--|
| <p>8. Según su capacidad de evaluación del desarrollo de las actividades dentro de la empresa ¿Son correctas las funciones de los colaboradores para el cumplimiento de objetivos?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| PRODUCCION LABORAL | |
| <p>9. ¿La estabilidad de la organización se ve reflejada en su crecimiento económico?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿cree usted que influye el desempeño de los colaboradores en la productividad laboral?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11. ¿Cuenta con los recursos adecuados para realizar correctamente sus actividades laborales?</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>8. Según su capacidad de evaluación del desarrollo de las actividades dentro de la empresa ¿Son correctas las funciones de los colaboradores para el cumplimiento de objetivos?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| PRODUCCION LABORAL | |
| <p>9. ¿La estabilidad de la organización se ve reflejada en su crecimiento económico?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿cree usted que influye el desempeño de los colaboradores en la productividad laboral?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11. ¿Cuenta con los recursos adecuados para realizar correctamente sus actividades laborales?</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> |

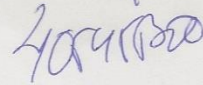
| | |
|---|--|
| <p>económico o laboral?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | |
| <p>16. ¿El proceso de desarrollo de las actividades laborales es el adecuado en la organización?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

| | |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>16</u> N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |



JUEZ - EXPERTO



INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|--|---|
| NOMBRE DEL JUEZ | Carolina Falla Gómez |
| PROFESIÓN | Lic. Administración |
| ESPECIALIDAD | Mg. Gestión Talento Humano |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | 8 años |
| CARGO | DTC |
| <p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGESA NORTE S.A.</p> | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | |
| NOMBRES | JOSE CARLOS BOBADILLA URTEAGA |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACION |
| INSTRUMENTO EVALUADO | ENCUESTA |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <p><u>GENERAL</u></p> <p>Proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral misma que conllevara al mejoramiento de la productividad laboral de los trabajadores de la empresa INGESA NORTE S.A.</p> <p><u>ESPECÍFICOS</u></p> <p>Identificar el liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa INGESA NORTE.</p> <p>Analizar la productividad de los colaboradores de la empresa INGESA NORTE.</p> <p>Proponer estrategias de liderazgo transformacional para la mejora de la empresa INGESA NORTE.</p> |

| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL | |
|---|--|
| <p>1. ¿Trata de resaltar la calidad de la empresa al momento de brindar un servicio al cliente?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. ¿Se siente satisfecho con el ambiente laboral en el que desarrolla sus actividades?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿Debe intervenir cuando ve que toman una decisión arbitraria a pesar que no influye en usted directamente?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. ¿Existe la democracia laboral entre los colaboradores al expresar su pensamiento?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>5. ¿Existe un ambiente competitivo entre los colaboradores para el logro de objetivos?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p> TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>6. ¿El estilo de dirección en la organización es el adecuado de acuerdo a la evaluación personal que usted realiza?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p> TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7. ¿Cree usted que deben realizar supervisiones correctivas dentro del desarrollo de sus actividades?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p> TD()</p> | <p>TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|---|
| <p>8. Según su capacidad de evaluación del desarrollo de las actividades dentro de la empresa ¿Son correctas las funciones de los colaboradores para el cumplimiento de objetivos?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| PRODUCCION LABORAL | |
| <p>9. ¿La estabilidad de la organización se ve reflejada en su crecimiento económico?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿cree usted que influye el desempeño de los colaboradores en la productividad laboral?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11. ¿Cuenta con los recursos adecuados para realizar correctamente sus actividades laborales?</p> | <p style="text-align: right;">TA(✓) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>12. ¿Es un factor importante la experiencia de los colaboradores en la organización para el logro de los resultados?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>13. ¿El trabajo de los colaboradores es eficiente y eficaz para lograr metas específicas en la organización?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>14. ¿Considera que debe haber una inversión de capital para adquirir nuevos equipos para realizar mejor sus actividades?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>15. ¿es necesario dar algún reconocimiento por una investigación que aporte al crecimiento</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |

| | |
|---|---|
| <p>económico o laboral?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | |
| <p>16. ¿El proceso de desarrollo de las actividades laborales es el adecuado en la organización?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|-------------------------|--------------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>16</u> N° TD <u>0</u> |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |

Carolina F. S.

JUEZ - EXPERTO

43636006.

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS

| | | |
|--|--|------------------------------|
| NOMBRE DEL JUEZ | | Victor Enrique Puicón Llanto |
| PROFESIÓN | | Economista |
| ESPECIALIDAD | | Negocios |
| EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS) | | 20 Años |
| CARGO | | DTC |
| <p>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGESA NORTE S.A.</p> | | |
| DATOS DE LOS TESISISTAS | | |
| NOMBRES | JOSE CARLOS BOBADILLA URTEAGA | |
| ESPECIALIDAD | ESCUELA DE ADMINISTRACION | |
| INSTRUMENTO EVALUADO | ENCUESTA | |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | <u>GENERAL</u> Proponer estrategias de liderazgo transformacional para mejorar la productividad laboral misma que conllevara al mejoramiento de la productividad laboral de los trabajadores de la empresa INGESA NORTE S.A. | |
| | <u>ESPECÍFICOS</u> Identificar el liderazgo transformacional en los colaboradores de la empresa INGESA NORTE. Analizar la productividad de los colaboradores de la empresa INGESA NORTE. Proponer estrategias de liderazgo transformacional para la mejora de la empresa INGESA NORTE. | |

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

| | |
|--|---|
| <p>1. ¿Trata de resaltar la calidad de la empresa al momento de brindar un servicio al cliente?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>2. ¿Se siente satisfecho con el ambiente laboral en el que desarrolla sus actividades?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>3. ¿Debe intervenir cuando ve que toman una decisión arbitraria a pesar que no influye en usted directamente?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>4. ¿Existe la democracia laboral entre los colaboradores al expresar su pensamiento?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

| | |
|--|--|
| <p>5. ¿Existe un ambiente competitivo entre los colaboradores para el logro de objetivos?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>6. ¿El estilo de dirección en la organización es el adecuado de acuerdo a la evaluación personal que usted realiza?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>7. ¿Cree usted que deben realizar supervisiones correctivas dentro del desarrollo de sus actividades?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

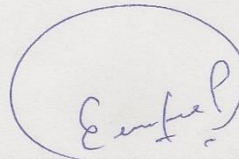
| | |
|---|--|
| <p>8. Según su capacidad de evaluación del desarrollo de las actividades dentro de la empresa ¿Son correctas las funciones de los colaboradores para el cumplimiento de objetivos?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| PRODUCCION LABORAL | |
| <p>9. ¿La estabilidad de la organización se ve reflejada en su crecimiento económico?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>10. ¿cree usted que influye el desempeño de los colaboradores en la productividad laboral?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |
| <p>11. ¿Cuenta con los recursos adecuados para realizar correctamente sus actividades laborales?</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> |

| | |
|---|--|
| <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>12. ¿Es un factor importante la experiencia de los colaboradores en la organización para el logro de los resultados?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>13. ¿El trabajo de los colaboradores es eficiente y eficaz para lograr metas específicas en la organización?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>14. ¿Considera que debe haber una inversión de capital para adquirir nuevos equipos para realizar mejor sus actividades?</p> <p>TA() A () I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |
| <p>15. ¿es necesario dar algún reconocimiento por una investigación que aporte al crecimiento</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <hr/> <hr/> <hr/> |

| | |
|---|--|
| <p>económico o laboral?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | |
| <p>16. ¿El proceso de desarrollo de las actividades laborales es el adecuado en la organización?</p> <p>TA() A() I() D()</p> <p>TD()</p> | <p>TA() TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> |

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

| | |
|-------------------------|-----------------------------|
| 1. PROMEDIO OBTENIDO: | N° TA <u>16</u> N° TD _____ |
| 2. COMENTARIO GENERALES | |
| 3. OBSERVACIONES | |



JUEZ - EXPERTO

Anexo 4. Autorización de la empresa



INGESA NORTE
INGENIERIA SOCIEDAD ANONIMA NORTE
www.ingesanorte.com

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

Chiclayo, 02 de Julio de 2018

DRA. CARMEN ELVIRA ROSAS PRADO
Decana de la Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Señor de Sipán – Chiclayo

Por medio de la presente, me dirigimos a Ud., con la finalidad de informarles que el **Sr. JOSE CARLOS BOBADILLA URTEAGA**, identificado con DNI N° 70583269, estudiante del IX Ciclo de la Escuela de Administración de la Universidad que Ud. representa, ha sido admitido para realizar una encuesta sobre liderazgo transformacional a los trabajadores de nuestra empresa.

Aprovecho la oportunidad, para expresarle mi consideración y estima.

Atentamente


María E. Dantón Heredia
GERENTE DE VENTAS
INGESA NORTE

CHICLAYO: Vicente De La Vega # 298
Teléfono : (074) 228527 (074) 236911
Movistar : 979969361 - RPC: 9793650670
Email : ventas@ingesanorte.com

PIURA : Av. Sullana Sur # 144, Urb. Club Grau
Teléfono: (073) 300400
Movistar: 950470532
Email : ventaspiura@ingesanorte.com

Anexo 5. Resolución del proyecto



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0838- FACEM-USS-2018

Chiclayo, 14 de julio del 2018.

VISTO:

El oficio N° 0561-2018/FACEM-DA-USS, de fecha 14 de julio del 2018, en donde el Director de la EAP de Administración, solicita la aprobación de los proyectos de tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-I, y;

CONSIDERANDO:

Que, la investigación constituye una función esencial y obligatoria de la Facultad de Ciencias Empresariales de la USS; ya que a través de la producción del conocimiento se desarrollan propuestas de solución a las necesidades de la sociedad; con especial énfasis en la realidad nacional.

Que, el trabajo de investigación: tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito empresarial.

Que, según el artículo 29° del Reglamento de Grados y Títulos Específico de la FACEM, una vez aprobado el título del trabajo de investigación: Tesis, por parte del comité de Investigación de la escuela profesional; éste será registrado en el catálogo virtual de trabajos de investigación de la Facultad, a cargo del coordinadora de investigación de la escuela profesional de la Facultad de Ciencias Empresariales.

Estado a lo expuesto y en el uso de las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR los Proyecto de Tesis de los estudiantes del IX ciclo del semestre académico 2018-I, de la EAP de Administración, a cargo del docente MBA, CARLOS ANTONIO ANGULO CORCUERA, de acuerdo al cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

USS UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN SAC

Dra. Carmen Elvira Robles Prado
Directora
Facultad de Ciencias Empresariales

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
Facultad de Ciencias Empresariales

Mg. Sandra Mory Guzmán
SECRETARÍA TÉCNICA

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

Cc. Escuela, Archivo

Anexo 6. Formato T1 – Autorización del autor

FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 22 de diciembre, 2022

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:
José Carlos Bobadilla Urteaga con DNI 70583269

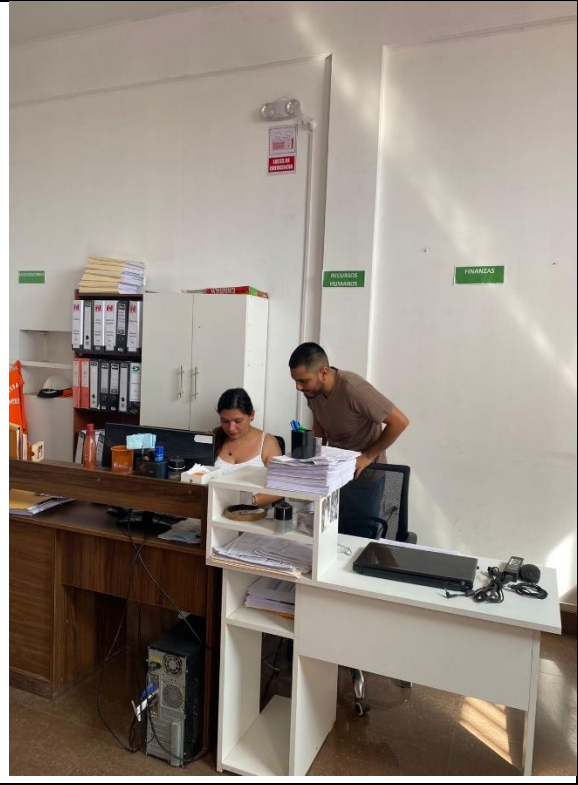
En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGESA NORTE presentado y aprobado en el año 2019 como requisito para optar el título de Licencia en administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

| APELLIDOS Y NOMBRES | NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD | FIRMA |
|-------------------------------|----------------------------------|---|
| José Carlos Bobadilla Urteaga | 70583269 |  |

Anexo 7. Evidencias de la aplicación de encuesta





Anexo 8. Reporte de TURNITIN

| Reporte de similitud | |
|--|--|
| NOMBRE DEL TRABAJO | AUTOR |
| LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES | Jóse Carlos Bobadilla Urteaga |
| RECuento DE PALABRAS | RECuento DE CARACTERES |
| 13592 Words | 76293 Characters |
| RECuento DE PÁGINAS | TAMAÑO DEL ARCHIVO |
| 68 Pages | 279.6KB |
| FECHA DE ENTREGA | FECHA DEL INFORME |
| Feb 10, 2023 8:14 PM GMT-5 | Feb 10, 2023 8:15 PM GMT-5 |
| ● 19% de similitud general | |
| El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos | |
| <ul style="list-style-type: none">• 16% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 15% Base de datos de trabajos entregados | <ul style="list-style-type: none">• 3% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref |
| ● Excluir del Reporte de Similitud | |
| <ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras) | <ul style="list-style-type: none">• Material citado |
| Resumen | |

Anexo 9. Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0767-2022-FACEM-USS, presentado por el/la Bachiller, **JOSE CARLOS BOBADILLA URTEAGA**, con su tesis Titulada **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INGESA NORTE**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 17 de febrero de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.